

# Johtajuus ja paineensietokyky

Toisen opintovuoden alkaessa minulle avautui mahdollisuus johtaa *Student Power* -salitapahtumaa. Olin ensimmäisenä vuonna mukana tässä projektissa, mutta osittain myös armeijassa. Tämä projekti on ollut ensimmäisestä kerrasta lähtien yksi *intohimoprojekteistani*. Nyt pääsin johtamaan sitä, josta olin haalinut kaiken innon ja tiedon ja koin sen olevan juuri oikea seuraava askel.

Haasteita ilmeni kuitenkin nopeasti. Aluksi suurin haasteeni oli saada työporukka kasaan projektin ympärille, mikä aiheutti paineita. Luulin kaikkien olevan yhtä innoissaan kuin minä, sillä tapahtuma oli ollut suuri menestys ja hauska yhteinen projekti edellisvuonna. Tämä ei kuitenkaan täysin pitänyt paikkaansa.

Pidin ensin virallisen esityksen pajassamme, josta sain konkretiaa, ideoita ja ennen kaikkea toin projektin Valajassa näkyväksi. Esittelyni johdosta sain muutamia innostumaan, mutta jouduin myös jatkuvasti motivoimaan ihmisiä pysymään mukana projektissa.

Kun vihdoinkin sain porukan kasaan, työvaiheiden delegointi osoittautui haastavaksi. Minulla oli selkeä visio projektin etenemisestä, mutta moni työtehtävä oli sellainen, jonka olisi voinut hoitaa kuka tahansa. Perustin kolme työryhmää, joissa jokaisessa oli kaksi henkilöä. Kuusihenkiiseen tehotiimiin päädyin omien havaintojeni ja oletusteni kautta: kuuteen henkeen mahtuu paljon ideoita, mutta kokonaisuutta on silti mahdollista hallita.

Jälkikäteen tarkasteltuna päätös oli linjassa aiempien tutkimusten kanssa. QSM:n artikkelissa *Team Size Can Be the Key to a Successful Project* todetaan, että 3–7 hengen tiimit osoittavat parasta suorituskäkyä etenkin silloin, kun työ vaatii sekä yhteistyötä että itsenäistä ajattelua (Putnam, 2015). Liian suuri tiimi lisää viestinnän kompleksisuutta ja hidastaa päätöksentekoa, kun taas liian pieni tiimi voi kärsiä ideointivoiman ja monipuolisuuden puutteesta.

Myös *People Management* -julkaisun mukaan tehokkain tiimikoko sijoittuu 4–8 hengen välille (Nayler, 2023). Artikkelissa korostetaan, että tällainen kokoluokka tarjoaa riittävästi monipuolisuutta ja näkökulmia, mutta säilyttää viestinnän selkeänä ja nopeana. Tämä vahvistaa havaintoni siitä, että kuuden hengen tiimi oli toimiva ratkaisu: työ jakautui tasaisesti, jokainen sai äänensä kuuluviin ja projektin eteneminen pysyi hallittuna ilman raskasta koordinaatiota.

Reflektoiden koen, että tiimikoko vaikutti merkittävästi myös omaan johtamisotteeseeni. Pienen, mutta monipuolisen tiimin kanssa pystyin pitämään kokonaiskuvan hallinnassa ilman mikromanagerointia. Tämä loi tilaa luottamukselle ja itsenäisyydelle, mikä puolestaan lisäsi tiimin motivaatiota. Opin, että tehokas tiimi ei synny pelkästään oikeasta määrästä ihmisiä, vaan myös selkeistä rakenteista ja avoimesta kommunikaatiosta – tekijöistä, jotka yhdessä mahdollistavat todellisen yhteistyön.

## **Johtajuus on ennen kaikkea vastuunottamista itsestään**

Johtajana otan vastuun tiimini selkeästä päämäärästä, työtehtävistä ja oman esimerkin näyttämisestä. Vastuunottaminen tarkoittaa myös aktiivisuutta ja kykyä innostaa muita. Olen osoittanut vastuuta hoitamalla oman yhteistyöni maaliin ensimmäisenä, mutta olen johtajana tehnyt myös virheitä.

Stressin ja paineiden alaisena viivästyin viestintää tärkeimmän asiakkaamme, PtvGym:n, suuntaan. He pysyivät tapahtumasta selkeän suunnitelman sähköpostitse ennen kuin voisimme aloittaa mitään toiminnallista. Unohdin, kuinka tärkeä yksi sähköposti voi olla – ja sain sen lopulta hoidettua, mutta hieman liian myöhään. Olimme jo aloittaneet markkinoinnin ja kumppanien hankinnan tapahtumaan, josta emme olleet saaneet vielä virallista varmuutta.

Kuntosalin henkilöstön kanssa kommunikointi on haastavaa, sillä kaiken viestinnän tulee kulkea heidän asiakaspalvelusähköpostinsa kautta, jota seurataan vain arkipäivisin klo 16–19. Tämä luo painetta: viesteihin on pystyttävä sisällyttämään kaikki tarvittava tieto kerralla, mikä lisää paineensietokyvyn tarvetta entisestään.

## **Kuvitelmat realisoituivat**

Viime vuoden *Student Power* -projektin jälkeen kuvittelin tiimini kanssa, kuinka helppoa olisi luoda tapahtuma uudestaan. Kokemuksemme perusteella kaikki tuntui olevan jo valmista. Kuitenkin todellisuus osoittautui erilaiseksi: halusimme kehittää tapahtumaa, hankkia uusia yhteistyökumppaneita ja rakentaa virallisempaa kommunikaatiota suurempien yritysten kanssa. Tämä toi odottamattomia haasteita ja paineita.

Hattarapilvissä hetken asunut Jere tippui nopeasti maanpinnalle, kun Tampereen PtvGym:n omistajat eivät olleetkaan enää vain tuttuja kavereita, vaan yksi monista yhteistyökumppaneista. Aiemmat yhteistyöt eivät jatkuneet entisellään, ja uusia partneruuksia haluttiin entistä enemmän. Alkukuvitelma kahden viikon suunnitteluprosessista on kertaantunut jo moninkertaisesti – mutta samalla meillä on nyt enemmän aikaa ja suuremmat tavoitteet.

Tässä vaiheessa olen ymmärtänyt, kuinka tärkeää on hyväksyä muutoksen ja kasvun vaatima työ. Kuten Tiihonen (2025) toteaa: *“Intohimo ei aina tuo rahaa, mutta se antaa suuntaa ja voimaa”* (2:23:10). Tämä ajatus on auttanut minua ymmärtämään, ettei intohimo projektiin tarkoita helppoutta, vaan sitoutumista ja kykyä kasvaa epävarmuuden keskellä. Reflektoiden huomaan, että intohimoni ei enää kohdistu pelkästään lopputulokseen, vaan prosessiin, ihmisiin ja siihen, miten tiiminä opimme toimimaan paremmin. Siinä missä viime vuonna halusin vain onnistua, tänä vuonna haluan kehittyä – ja juuri se, kuten Tiihonen (2025) kuvaa, antaa suunnan ja voiman jatkaa.

## Priorisointi akatemialla

Jare Henrik Tiihonen käsittelee kirjassaan *JHT – Missio vai mielenrauha* (2025) ajan priorisointia. Luvussa 12, *“Arvosta aikaasi”*, hän korostaa ajatuksia kuten: *“Aika on ihmisen arvokkainta pääomaa, jota ei saa takaisin”* sekä *“Valitsemme itse, mihin suuntaamme energiamme”* (Tiihonen, 2025, luku 12, 2:59:49).

Näiden ajatusten pohjalta olen viime aikoina priorisoinut aikaani reflektiivien tekstien kirjoittamisen sijasta urheiluun, lukemiseen, projekteihin ja rahan tekemiseen. En koe tässä elämäntilanteessa tärkeäksi juuri näiden reflektiivisten tekstien kirjoittamista, vaan panostan enemmän itseeni – oman talouden rakentamiseen sekä fyysisen ja henkisen hyvinvoinnin kehittämiseen ja ylläpitoon. Olen stressitilanteissa huomannut henkisen tasapainon tärkeyden ja sen suoran vaikutuksen omaan suorituskykyyni.

Tiimimme piti taannoin pajan nuotiolla, ja siellä minulle syntyi voimakas oivallus siitä, kuinka moni asia on lopulta tärkeämpää kuin akatemialla opiskelu. Olen pitkään pitänyt yrittäjä- ja opiskelijaroolia itselleni erittäin merkityksellisenä, mutta nuotiolla ymmärsin, että terveys – niin oma kuin läheistenkin – on aina asetettava etusijalle.

## Lähteet

Nayler, J. (2023, 20. kesäkuuta). *How to optimise team size and diversity to boost effectiveness*. *People Management*.

<https://www.peoplemanagement.co.uk/article/1814232/how-optimise-team-size-diversity-boost-effectiveness>

Putnam, D. (2015). *Team size can be the key to a successful project*. *Quantitative Software Management (QSM)*. <https://www.qsm.com/resources/team-size-can-be-key-successful-project>

Tiihonen, J. H. (2025). *JHT – Missio vai mielenrauha* [Äänikirja]. WSOY. Saatavilla BookBeat-palvelussa.

OpenAI. (2025). *ChatGPT (GPT-5, tekoälyavustaja)*. Saatu 20. lokakuuta 2025 osoitteesta <https://chat.openai.com/>