

Varma tapa
tappaa innostus
on teilata
uudet ideat
tuoreeltaan.

Sosiaalisilla
suhteilla on todettu
olevan suora yhteys
ihmisen
terveydentilaan.

On
tuhansia opiskelijoita,
joilla ei ole ystäviä
ja jotka kokevat itsensä
yksinäisiksi.

Mitä jos
ongelmia
ratkottaisiin
yhdessä?

Pienelläkin porukalla
voi saada paljon aikaan.

Yhteisöön
pakottaminen
ei toimi.
Ketään ei saa
pakolla mukaan.

Sokerina
pohjalla
ja kaikkein
tärkeimpänä
olet sinä itse.

Jos ei ole tietoa
paremmasta,
huonojakin asioita
voidaan pitää
tydyttävinä.

Työkalukirja järjestötyöhön.

Miksi tämä
yhteisö on
syntynyt ja mistä
se on syntynyt?

Vapaaehtois-
toiminnan kannatus
nuorten keskuudessa
on melko vahvaa ja
innokasta.

Toimivassa yhteisössä
yksilö kokee
olevansa hyväksytty
sellaisena kuin on,
omana itsenään.

Ihmisen on lupa
olla toisinaan myös
väsynyt ja haluton.

"Miten
te teitte
sen?"

Yleensä halutaan
ennen liittymistä
tietää,
mihin liitytään.

Ajatellaan ja
toimitaan
käytännönläheisesti
ja
yksinkertaisesti.

Opiskelijayhteisöillä
on oma
itseisarvonsa,
eivätkä ne ole
vaihdettavissa
tai korvattavissa.



Esipuhe

Yhteisöön kuulumisen ja juurtumisen ovat ihmisen perustarpeita ja ne tukevat mielen hyvinvointia, samoin kuin kokemus tarpeellisuudesta, kuulluksi tulemisesta ja se, että voi antaa oman panoksensa yhteisiin asioihin. Yhteisöllisyys vaikuttaa hyvinvointiimme, mutta sen on todettu myös suojaavan sairastumiselta, jopa pidentävän elinikää ja luovan tarpeellisia turvaverkkoja.

Yhteisön muodostavat ihmiset, joilla on yhteenkuuluvuuden tunne ja yhteistä toimintaa. Yhteisöllisyyteen kuuluu mehenki ja vastuu yksilöstä ja yhteisöstä. Toiminnan tavoitteena on saavuttaa yhteinen paras yhdessä asioista päättämällä ja päätöksiin sitoutumalla. Yhteisöllisyys on tietoinen asia.

Yhteisöllisyys on sekä haaste että mahdollisuus. Yksintekemisen kulttuurista pitäisi suuntautua kohti yhteisöllisyyttä ja verkostoitumista. Yhteisöihin kuulumisen voi vahvistaa opiskelijoiden elämänhallinnan tunnetta ja auttaa opiskelijoita itsenäistymään sekä löytämään oma paikkansa elämässä.

Yhteisöt voivat tarjota opiskelijoille turvaa, yhteenkuuluvuuden tunnetta ja tukea opiskelun eri vaiheissa. Parhaimmillaan yhteisöt edistävät opiskelijoiden hyvinvointia. Ne antavat voimia ja keinoja kohdata tulevaisuuden haasteita sekä helpottavat toimimista myöhemmin työelämän yhteisöissä.

Nyyti ry on perustettu vuonna 1984 ja se kehittää ja tuottaa mielen hyvinvointia edistäviä palveluita tiede- ja taidekorkeakouluopiskelijoille. Vuoden 2001 syksyllä Nyytin hallitus asetti vision, jonka mukaan Nyyti on tulevaisuudessa kaikista Suomen tiede- ja taidekorkeakouluopiskelijoista välittävä ja helposti lähestyttävä yhteisö, jonka toimintaa ohjaavat arvot ovat asiakaslähtöisyys, mielen hyvinvointi, välittäminen, yhteisöllisyys ja luotettavuus. Vuoden 2005 alusta alkaen Nyytin Virtuaaliolkapää ja puhelinpäivystys palvelevat kaikkia Suomen tiede- ja taidekorkeakouluissa opiskelevia.

Yksittäisen opiskelijan lisäksi Nyyti tukee myös opiskelijayhteisöjä. Vuosina 2000 - 2002 Nyyti toteutti pääkaupunkiseu-

dulla Yhdessä yhteisöksi -projektin, jonka kolmella pilottihankkeella tuotettiin arvokkaita havaintoja, kokemuksia ja menetelmiä yhteisöllisyyden edistämiseksi.

Yhdessä yhteisöksi -jatkoprojektin (2003) tavoitteena oli kannustaa tiedostamaan yhteisöllisyyden merkitys sekä käynnistää myönteinen kehitys kaikissa maamme tiede- ja taidekorkeakouluissa yhteistyössä opiskelijoiden ja henkilökunnan kesken. Jatkoprojektissa hyödynnettiin Yhdessä yhteisöksi -projektissa käytettyjä ja hyväksi havaittuja menetelmiä sekä jaettiin ainejärjestöille tuotettua yhteistyömateriaalia. Materiaalia jaettiin erilaisille opiskelijajärjestöille lähes 500 kappaletta ja koulutustilaisuuksiin osallistui lähes 400 opiskelijajärjestötoimijaa. Koulutustilaisuuksien tuotoksena Nyytin www-sivuille kerättiin materiaalipankki, johon on koottu jo yli tuhat ideaa siitä, miten muun muassa aktivoita jäseniä, tehostaa tiedotusta, palkita aktiivisia toimijoita ja edistää järjestöjen välistä yhteistyötä.

Materiaalin käytöstä ja koulutustilaisuuksista saadun palautteen mukaan työkalukirja sopii hyvin monenlaisiin järjestöihin ja siksi materiaalin toisen painoksen nimi on Työkalukirja järjestötyöhön. Sen tavoitteena on auttaa kehittämään järjestöä toimivaksi yhteisöksi.

Yhteisöllisyys on juurtunut syvälle Nyytin toimintaan. Nyytin henki on hyvä, ilmapiiri avoin ja mukava. Toiminnassamme on paljon iloa ja koemme tekevämme töitä tärkeiden asioiden puolesta. Samanlaista tekemisen iloa toivomme jokaiselle järjestötoiminnassa mukana olevalle.

Helsingissä, kesäkuussa 2004

Helena Partinen
toiminnanjohtaja
Nyyti ry

”Opiskelijajärjestön toimintaan tuli lisää yhteisöllisyyden näkökulmaa eli sitä, miten toimia yhdessä oman ”kommuuninsa” parhaaksi unohtamatta silti ottaa kontaktia myös ulkopuolisiin”

”Materiaalin pohjalta on pohdittu oman järjestön toiminnan mielekkyyttä, tärkeimpien asioiden priorisointia toiminnassa sekä työnjakoa toimijoiden kesken edelliset seikat huomioiden”

(Yhdessä yhteisöksi -jatkoprojektin palautteita 2004)

Tämä työkalukirja pohjautuu Nyyti ry:n kolmevuotisen (2000-2002) Yhdessä yhteisöksi -projektin sekä Yhdessä yhteisöksi -jatkoprojektin (2003) kokemuksiin ja havaintoihin. Projektien tarkoituksena oli kehittää ja tukea opiskelijoiden yhteisöllistä hyvinvointia.

Työkalukirja järjestötyöhön

Yhteisö

Opiskelijajärjestö

Työkalukirjan osa I on perusopas sinulle ja järjestöllesi, jonka avulla voitte vahvistaa ja kehittää järjestönne toimintaa.

Sisällys

OSA I Opiskelijajärjestö	3
1 Opiskelijajärjestö - yhteenkokoava voima	3
1.1 Opiskelijajärjestö - nyt!	3
1.2 Toiminnan sisältö ja organisointi	5
1.3 Mihin järjestönä haluamme?	8
2 Opiskelijajärjestöissä kuultua ja kokeiltua	15
2.1 Uudet opiskelijat	15
2.2 Osallistuminen	16
2.3 Hallitus ja muut aktiivit	17
2.4 Opiskelun edistäminen	18
2.5 Laitosyhteistyö	18
2.6 Minä	19
3 Linkkivinkit ja kirjallisuutta	20
Työkaluliitteet ovat työkalukirjan lopussa.	

Yhteisöllisyys

Työkalukirjan osa II sisältää lyhyen katsauksen yhteisöllisyyteen - miksi kannattaa toimia yhdessä ja millaisia ovat yhteenliittymisen mekanismit.

Sisällys

OSA II Yhteisö	3
1 Yhteisöllisyys	3
1.1 Yksin vai yhdessä ?	5
1.2 Nuoret ja järjestöt	7
1.3 Liittyminen	9
2 Opiskelijayhteisöt	12
3 Lähdeluettelo	17

I Opiskelijajärjestö - yhteenkokoava voima

Meillä kaikilla on hyvin erilaiset odotukset, tarpeet ja halut toiminnassa mukana olemiseen. Opiskelemme ja teemme ehkä samoja asioita, mutta yhteisöllisyyden tarpeemme ja näkemysme ovat hyvin erilaisia. Monelle esimerkiksi opiskelijajärjestöön hakeutuminen on itsestään selvää ja helppoakin. Kaikille se ei kuitenkaan ole yhtä luontevaa.

Kysyvä ei tieltä eksy, sanotaan. Sosiaalisesti rohkea ja aktiivinen ihminen etsii itse kiinnostavat ja motivoivat sidosryhmänsä. Mutta miten tuemme ja rohkaisemme vähemmän sosiaalisesti aktiivisia osallistumaan, tulemaan mukaan ja olemaan osa aktiivista yhteisöä? On rikkaus, että meitä on monenlaisia persoonia, erilaisia ihmisiä – erilaisuus on vahvuus, jota hyödyntämällä voimme saada entistäkin hedelmällisempää järjestötoimintaa aikaiseksi. Toisen erilainen mielipide ja näkökulma ovat kuulemisen arvoisia asioita.

Emme ehkä osaa riittävästi arvostaa sosiaalisia, älyllisiä ja emotionaalisia eroja ihmisten välillä. Nämäkin erot voisimme kääntää positiiviseksi voimavaraksi ja uusien kiehtovien elämänmuotojen lähteeksi.

Sosiaalinen tuki vaikuttaa yksilöiden hyvinvointiin ja opinnoissa suoriutumiseen. Tämän vuoksi on tärkeää vahvistaa ja lisätä sosiaalisen tuen muotoja luonnollisissa toimintayhteisöissä. (Broadhead ym. 1983.) Järjestön kehittäminen vastaamaan entistä paremmin jäsenistönsä erilaisia tarpeita on aloitettava miettimällä järjestön nykyistä toimintaa.

I.1 Opiskelijajärjestö - nyt!

Oletteko koskaan miettineet, miksi olette olemassa? Miksi tämä yhteisö on syntynyt ja mistä se on syntynyt? Näitä kysymyksiä pohtimalla päästään ajatuksen alkulähteille ja voidaan löytää ihan yksinkertaisiltakin tuntuvista itsestään selvyyksistä uutta särmää ja näkemystä.

Järjestön tulisi pystyä vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

- Mitä varten yhteisömme on olemassa?
- Mitä jäsenten tarpeita tyydyttääkseen yhteisömme on olemassa?
- Miksi juuri tämä yhteisö on tarpeellinen?

Kysymysten jälkeen on luontevaa miettiä, miten hyvin nykyinen toiminta vastaa järjestön perimmäistä tarkoitusta, missä kohdissa järjestöllä menee hyvin ja missä huonosti.

Lähtökohta-analyysi

Lähtökohta-analyysin (Loimu 2000.) tavoitteena on selvittää toiminnan nykytilannetta. Selvitettäviä osa-alueita voivat olla esimerkiksi:

- jäsenten odotukset
- muiden sidosryhmien odotukset
- toimintaympäristön muuttuminen
- nykyisten palveluiden analyysi.

Lähtökohta-analyysissa voitte hakea vastauksia järjestönne perustehtävään miettimällä seuraavia asioita:

Jäsenet Ketkä ovat jäseniämme? Olisiko jäsenillämme jokin muu

vaihtoehto olemassa? Miten he eroavat muista potentiaalisista jäsenistämme? Minkälaisia jäsenryhmiä meillä on? Miksi nämä jäsenryhmät ovat jäseniämme? Mitä nämä jäsenryhmät odottavat meiltä?

Palvelut ja hyödyt Mitkä ovat meidän keskeiset palvelumme ja jäseniemme saama hyöty? Mitkä jäsenryhmät näitä hyötyjä ja palveluita käyttävät? Vastaavatko ne jäsentemme odotuksia?

Jäsenille ei aina välttämättä ole ihan selvää mitä palvelut ja konkreettiset hyödyt ovat. On tärkeää selvittää nämä asiat jo opintojen tai jäsenyyden alussa.

Muut sidosryhmät Mitkä ovat keskeiset yhteistyökumppanimme ja ”vastapelurimme”? Miksi he ovat yhteistyökumppaneitamme/”vastapelureitamme”? Mitä he odottavat meiltä?

Miksi tämä yhteisö on syntynyt ja mistä se on syntynyt?

”Yhteisöt ovat hajonneet, määränpää on päätetty lopettaa, on oltava omillaan.” (Neljä ruusua: Meistä jokainen.)

I Yhteisöllisyys

Yhteisö on muodostunut vaikeasti määriteltäväksi käsitteeksi, ja sen sisältö riippuu mm. siitä minkä tieteenalan näkökulmasta käsitettä tarkastellaan. Usein viitataan G.A Hilleryn määritelmään vuodelta 1955: ”Yhteisö muodostuu maantieteellisellä alueella sosiaalisessa vuorovaikutuksessa olevista ihmisistä, joilla on yksi tai useampia yhteisiä siteitä”. (Lehtonen 1990.)

Yhteisöä voidaan tarkastella useista näkökulmista, ja yhteisöllä on käsitteenä useita merkityksiä. Juuri käsitteen epämääräisyys ja monimerkityksellisyys

ovatkin ensimmäiset alan perusteoksista välittyvät vaikutelmat. Yhteisöä käytetään yleisesti ja epätarkasti erilaisten ryhmien yleisnimityksenä. Yhteisökäsitteen ala voi vaihdella ihmiskunnasta pariin, kolmeen ihmiseen.

(Lehtonen 1990.)

Yhteisöinä on käsitelty ihmiskuntaa, kristikuntaa, kansakuntaa, valtiota, yhteiskuntaa, erilaisia

värin, rodun tai kielen mukaan määrytyviä ryhmiä, vaihtelevan kokoisia alueellisia ja aatteellisia ryhmiä, eri kokoisia pienryhmiä jne. Yhteisyyden perusteena voivat olla taloudelliset, poliittiset tai asuinalueeseen liittyvät seikat. Yhteisyys voi myös perustua sukulaisuuteen, samoihin intresseihin, uskomuksiin, yhteisiin toimiin, vuorovaikutukseen, seurusteluun, harrastuksiin, maailmankatsomuksiin, mieltymyksiin ja tunteisiin. (Lehtonen 1990.)

Yleisimmillään käsite yhteisö viittaa ihmisten välisen vuorovaikutuksen tapaan, yhteisyyteen, ihmisten välisiin suhteisiin tai siihen, mikä on tietyille ihmisryhmälle yhteistä. (Lehtonen 1990.)

Jo Aristoteleen aikoina hyvän elämän olennaisiin piirteisiin kuului yhteisöllisyys, perhe, ystävyys-suhteet ja osallistuminen valtiollisen elämän muotoihin. Valtion tehtävänä oli Aristoteleen aikana turvata kansalaisten mahdollisuus yhteisölliseen elämään, rakennettava se institutionaalinen kenttä, jossa elämää hyväksi tekevät toiminnat voivat toteutua. Poliittiseen päätöksentekoon vaikuttamisen ja osallistumisen rinnalla Aristoteles mainitsee yhteisöllisyyden muodoista esimerkiksi yhteisateriat, jotka vahvistavat kansa-

”Yhteisö muodostuu maantieteellisellä alueella sosiaalisessa vuorovaikutuksessa olevista ihmisistä, joilla on yksi tai useampia yhteisiä siteitä”.

Kilpailijat Mitkä organisaatiot kilpailevat kanssamme samoista jäsenistä ja heidän vapaa-ajastaan? Missä suhteessa he ovat meitä parempia? Missä suhteessa he ovat meitä huonompia?

Yhteiskunta Mitä toimintaympäristössämme on tapahtumassa? (lainsäädäntö, jäsenten käyttäytyminen ja kiinnostuksen kohteet, ihmisten arvot, yhteistyökumppaneiden ja ”vastapuolen” toiminta).

SWOT-analyysi (Työkaluliite 1)

Tämä yksinkertainen ja nopea väline antaa kuvan järjestön nykytilanteesta. SWOT-analyysiä käytetään yleensä kehittämisen ja arvioinnin apuvälineenä, esimerkiksi kun halutaan arvioida ryhmän nykytilaa ja toimintaa.

Nimi ”SWOT” tulee englanninkielisistä sanoista Strengths (vahvuudet), Weaknesses (heikkoudet), Opportunities (mahdollisuudet) ja Threats (uhat), jotka muodostavat analyysin nelikentän osiot. SWOT-analyysissä yläpuoli kuvaa nykytilaa ja sisäisiä asioita, alapuolella on tulevaisuus ja ulkoiset asiat. Vasemmalla ovat myönteiset, oikealla kielteiset asiat.

Tavoitteena on täyttää kaikki nuo osiot, keskustella niistä ja sopia toimenpiteistä, jotka vievät ryhmää eteenpäin. Jokainen ryhmän jäsen voi täyttää nelikentän yksin, minkä jälkeen keskustellaan ja muodostetaan yksi yhteinen näkemys. Analyysiä voidaan työstää myös pareittain tai vaikkapa siten, että jokainen kirjoittaa näkemyksensä pienille lapuille, jotka kiinnitetään isoon SWOT-kenttään seinälle.

Suhtautuminen uusiin jäseniin

Yhteisön vuorovaikutuksessa muotoutuvat ja määrittävät jäsenten väliset vuorovaikutussuhteet (säännöt, normit, sanktiot, sisäinen hierarkia). Halu olla hyväksytty ja tuntee olevansa tärkeä on ominaista meille jokaiselle - myös jokaiselle uudelle opiskelijalle. Tämän voi osoittaa monin eri tavoin: olemalla aidosti kiinnostunut ihmisestä, pyytämällä henkilökohtaisesti mukaan toimintaan, antamalla vastuullisia tehtäviä jne. Ylemmän vuosikurssin opiskelijat saattavat tuntua uudesta opiskelijasta ”vanhoilta ja viisailta”, joita he toki ovatkin. Vanhan

opiskelijan osoittama aito kiinnostus uutta opiskelijaa kohtaan madaltaa kontaktin ottamisen kynnyistä ja tasoittaa tietä toiminnalle.

Järjestöön on syntynyt vuosien varrella symboleja ja oma kieli, jonka tarkoitus on mm. sisäisen yhteenkuuluvuuden tunteen varmistaminen. Uudelle opiskelijalle tämäkin asettaa omat paineensa. Liittyminen edellyttää yhteistä kieltä ja järjestölangin sekä mahdollisten sisäpiirijuttujen avaamista.

Suhtautuminen uusiin opiskelijoihin ja tapa, millä heidät integroidaan, on erittäin tärkeä, koska he myös sosiaalistuvat vastaanottotapaan siirtäen vastaavasti sitä aikanaan eteenpäin seuraavalle opiskelijapolvelle.

Miten järjestönne ottaa vastaan uudet opiskelijat?

Suhtautuminen järjestön ulkopuolisiin

Järjestön jäsenyys syntyy normaalisti vapaaehtoisella maksulla. Kaikki eivät siis välttämättä kuulu jäsenistön muodostamaan opiskelijayhteisöön. Järjestön toimintakulttuurissa on määrittynyt myös jäsenten ja ei-jäsenten välinen suhde. Onko toimintaan osallistuvien ja osallistumattomien käyttäytymisnormeissa eroja? Onko ei-jäsenen halutessaan helppo liittyä mukaan? Onko hän potentiaalinen uusi jäsen vai onko hän hieman ”omituinen”? Selän takana puhumi-

nen ja juoruilu eivät herätä luottamusta ja halua liittymiseen.

Myös mukanaolevat kokevat tällaisessa tilanteessa olonsa epämukavaksi - mukanaolo vain ulkopuolelle joutumisen pelosta tai maalitauluksi joutumisesta ei ole hedelmällistä. Hyvät ihmissuhteet ja avoin ketään syrjimätön ilmapiiri omassa toiminnassa ja suhtautumisessa toiminnan ulkopuolella oleviin, on tehokasta toiminnan markkinointia. Tämä synnyttää halua tulla mukaan. Mukaan ei voida pakottaa. Toimintaan voidaan kuitenkin saada sellainen imu ja draivi, joka vetää mukaansa. Osa tätä imua on juuri se, miten suhtaudumme ulkopuolisiin.

Millaista toimintanne on? Onko siihen halutessaan helppo tulla mukaan vai onko se on-off -toimintaa, eli joko ollaan mukana tiiviisti tai sitten ollaan totaalisesti ulkopuolella?

laisten ystävyys-suhteita ja luovat yhteisöllistä kulttuuria - samalla kun ne luovat terveellisiä ja sivistyneitä ruokailutottumuksia. (Kuusela & Saastamoinen 2001, Lehtonen 1990.)

Hyvin toimivan yhteisön kriteereitä ovat mm.

- yhteisöjen jäsenilleen tarjoama turva.
- yhteenkuuluvuuden tunne, realistinen itsetuntemus ja vastuullinen toiminta.
- hyvä, luottamuksellinen ja avoin ilmapiiri.
- toisten huomioon ottaminen ja aito auttamishalu.
- erilaisuuden sietäminen; meitä on onneksi moneksi!

Toimivassa yhteisössä yksilö kokee olevansa hyväksytty sellaisena kuin on, omana itsenään. Toimiva yhteisö ei tarkoita ristiriidattomuutta, ongelmattomuutta tai jatkuvaa hyvää oloa. Kaikki nämä - ilot sekä surut - kuuluvat olennaisina osina yhteisöelämään. (Perheentupa 1991.)

Yhteiskuntarakenteen, työelämän, perheen ja elämäntapojen muutokset

ovat murtaneet kansalaisten yhteisöllisiä verkostoja. Perhe, suku, naapurusto ja työpaikka eivät enää automaattisesti ole niitä lähiyhteisöjä, joissa opitaan yhteisiä pelisääntöjä ja vastuuta yhteisistä ratkaisuista. (Lehtonen 1990.)

Aikamme ajattelutapa korostaa riippumattomuutta. Paras tulos kuitenkin saavutetaan keskinäisellä positiivisella riip-

Toimivassa yhteisössä yksilö kokee olevansa hyväksytty sellaisena kuin on, omana itsenään.

puvuudella. Coveyn mukaan riippuvuus merkitsee sinä-ajattelutapaa suhteessa omaan minään: joku toinen tekee jotain tai jättää tekemättä. Kaikki johtuu tai johdetaan riippuvaiseksi muusta kuin omasta itsestä. Riippumattomuus merkitsee minä-asennetta, joka on nykyään hyvinkin yleisesti vallalla: minä olen vastuussa, minä teen sen itse ilman apua, minä voin valita jne. Keskinäinen riippuvuus vastaa me-ajattelutapaa: me voimme tehdä sen, me voimme yhdistää kykymme ja taitomme ja tehdä yhdessä jotain suurta. Omat voimavarat yhdistetään yltääksemme suurimpaan mahdolliseen menestykseen. (Covey 2001.)

Vuorovaikutus ja yhteisöllisyys, se, että yksilö kokee olevansa haluttu ja hyväksytty, ovat edellytys sille, että ihminen on osallinen ja voi vaikuttaa yhteisönsä, asuinalueensa, kuntansa ja koko yhteiskunnan toimintaan.

Kari Loimu erittelee Yhdistystoiminnan käsikirjassaan (2000) menestyvän järjestön seitsemän tunnuspiirrettä:

1.2 Toiminnan sisältö ja organisointi

Opiskelijajärjestöissä toimintaan osallistutaan yleensä vain lyhyen aikaa, jolloin toiminnan sisältö saattaa pyöriä samansisältöisenä. Yhteisön toiminnassa perinteet ovat tärkeitä, mutta on hyvä olla myös mahdollisuuksia ja tilaa kokeilla jotain ihan uutta.

Opiskelijajärjestö on järjestö, ja sitä kohtaavat näin ollen nuorten järjestötoimintaan yleisemminkin kohdistuvat ennakkoluulot. Perinteisen järjestötoiminnan hiipuminen on ollut tosiasia jo pidemmän aikaa. Koko järjestörintamalla toiminnan hiipuminen ei välttämättä näy niinkään jäsenistön määrän laskussa vaan toimintaan osallistumisen intensiteetissä. Nuoret kokevat järjestötoiminnan etäiseksi, eikä sitoutumista koeta mielekkääksi. Nuorten osallistuminen tai osallistumattomuus organisoituneeseen järjestötoimintaan liittyy muuttuneeseen tapaan viettää vapaa-aikaa ja harrastaa.

Opiskelijajärjestöissä toimivien aktiivien määrä saattaa olla pieni, minkä vuoksi he ovat usein ylityöllistettyjä. Järjestöjen hallitusten ja rivio opiskelijoiden välissä vaikuttaisi olevan tyhjiö aktiivisista toimijoista, joka olisi toiminnallinen linkki hallituksen ja jäsenistön välillä. Nykyisessä tilanteessa mukaan lähteminen tiiviiseen ja työllistettyyn ydinryhmään voi pelottaa liiallisen sitovuuden vuoksi. Järjestöjen vakituinen ongelma tuntuukin oleva tietty noidankehä: vähän aktiiveja > paljon työtä > ei halua sitoutua > vähän aktiiveja. Toiminnassa olisikin hyvä huomioda joustavan osallistumisen mahdollisuus, jossa vältetään osallistumista ehkäisevää uhkaa liiallisesta ja pitkäaikaisesta sitoutumisesta.

Opiskelijajärjestö saattaa joutua toimimaan ilman toimintaa ohjaavaa palautetta. Tällöin koko jäsenistöä palvelemaan tarkoitettua sisältöä määrittää vain pieni ja tietyn tyyppinen osa jäsenistöstä.

”Itse pidän kovasti mansikoista ja kermavaahdosta, mutta olen huomannut, että jostakin kumman syystä kalat pitävät enemmän madoista. Joten kalaan mennessäni en ajatellut mitä minä halusin. Ajattelin mitä kalat halusivat”. (Garnegie 2001.)

Ajatuksia toiminnan sisällöistä ja kehittämisehdotuksia kannattaakin pyytää myös ja erityisesti toimintaan osallistumattomilta. Järjestöjen yleinen ongelma ei ehkä olekaan passiivinen jäsenistö. Tosiasiallisesti kyse on siitä, ettei olla vielä keksitty sellaisia toimintamuotoja ja -tapoja, joista aktiiviset, uteliaat ja älykkäät jäsenet kiinnostuisivat. Järjestö ei pysty muuttamaan jäsenistönsä tarpeita. Jos järjestön tarjoama toiminta ja jäsenien tarpeet halutaan saada kohtaamaan, järjestön on muututtava. (Loimu 2000.)

Toiminnan järjestämisessä painottuu usein viihteellisempi puoli. Tämä tietynlainen vastapaino opiskelulle onkin erittäin tärkeää. Bileet ovat hyvä paikka tutustua uusiin ihmisiin. Helposti bileet voivat olla kuitenkin vuosikurssien pohjalta määrittyvien pienryhmien oloa samassa tilassa, mutta ei todellista toiminnallista ja vuosikurssien rajat ylittävää yhteisöllisyyttä. Pelkkä juhliminen ei kiinnosta kaikkia. Sen vetovoima

myös laskee opintojen edessä, ja jos yhteys järjestötoimintaan on ollut pelkkää osallistumista bileisiin, katkeaa se vähäininkin yhteys.

Yleensä haluamme olla mieluummin subjekteja kuin objekteja. Haluamme vaikuttaa toimintaan, asettaa tavoitteita, kokea onnistumisen kokemuksia. Ihmiset pyrkivät motivoimaan itsensä saavuttamaan varsinkin itse asetettuja tavoitteita. Sitä paitsi juuri työ toisten hyväksi koetaan hyvin palkitsevana. Niin kauan kun olemme pelkästään tuotteiden ja palveluiden käyttäjiä, olemme kuluttajan asemassa eli poimimassa palveluita eri paikoista. Kun itse olemme suunnittelemassa ja toteuttamassa toimintaa, olemme myös sitoutuneita toimintaan. Silloin jokaisella jäsenellä on vahva tunne osallisuudesta; jokaisella on mahdollisuus tulla kuulluksi ja jokaisen näkemykset noteerataan, vaikka ei aina voidakaan ratkaista siten, että ne vastaisivat kaikkien mielipiteitä.

Miten toimintanne vastaa jäsenistön tarpeita?
Miten tiedätte/löydätte nämä tarpeet?
Mikä on hallituksen rooli? Onko hallitus palveluiden tuottaja vai toiminnan koordinoija ja resursoija?

1. ”Hyvä järjestö (yhteisö) on jäsenlähtöinen eli järjestön kaikki toiminnot tähtäävät suoraan tai epäsuorasti jäsenien parhaaksi ja suuri osa toiminnoista kohdistuu jäseniin eikä esim. järjestöbyrokratian ylläpitoon.

2. Toiseksi menestyvä yhteisö on ihmisläheinen. Motivaatio toimintaan syntyy ihmisläheisen johtamisen avulla; jäseniä arvostetaan, heidät hyväksytään ja heille tarjotaan mahdollisuuksia kokea ja oppia uusia asioita, päteä sekä saada tuloksia aikaan. Järjestövaikuttaminen on toimimista mukana olevien ja asiaa koskettavien ihmisten ehdoilla.

3. Kolmanneksi menestyksen takana on tuloshakuisuus – aktiivisilla toimijoilla tulisi olla halu saada aikaan näkyviä tuloksia.

4. Toimiva järjestö on myös uudistumiskykyinen. Siellä otetaan hallittuja riskejä, kokeillaan uutta, siedetään epävarmuutta, keuhetaan epäonnistumiset, investoidaan kehittämiseen ja luodaan uutta.

5. Myös ammattitaitoisuus on menestyvän järjestön tunnuspiirre. Luottamus- ja toimihenkilöt osaavat omat tehtävänsä ja ovat perehtyneet oman yhdistyksensä toimintaan ja sääntöihin sekä yleisiin järjestötyön periaatteisiin.

Toimivassa järjestössä ajatellaan ja toimitaan käytännönläheisesti ja yksinkertaisesti.

6. Toimivassa järjestössä ajatellaan ja toimitaan käytännönläheisesti ja yksinkertaisesti. Toimintoja ja vastuuta hajauteetaan ja turhaa järjestöbyrokratiaa pyritään välttämään.

7. Seitsemänneksi menestyvällä järjestöllä on yhdenmukainen ja vahva järjestökulttuuri. Mukana olijat puhaltavat yhteen hiileen ja toiminta-ajatus on ainakin suurimmaksi osaksi kaikkien hyväksymä.”

1.1 Yksin vai yhdessä?

Yhteisöllisyys on terveyttä ja hyvinvointia

Miksi sitten kuulua yhteisöön? Kaksin aina kaunihimpi, sanotaan vanhassa sananlaskussa. Pitää paikkansa, yksin ei ole hyvä olla. Toisinaan yksinolo on ihan tervettä, mutta yhdessä tekemiseen opimme vasta muiden kanssa toimittuamme.

Yhteisöön kuulumisen syyt ovat moninaiset, mieti omalla kohdallasi, miksi kuulut ja mihin kuulut? Ja miksi et kuulu, jos et kuulu? Usko pois, on ihan hyvä selvittää itselleen näitä kysymyksiä aika ajoin.

Grip-analyysi

Oman järjestön toimintaa voi miettiä pohtimalla sitä neljästä eri näkökulmasta. Tämä analyysi on tarkoitettu erityisesti ryhmän toiminnan tarkasteluun, mutta sen avulla voi soveltaa tarkastella koko järjestönkin toimintaa.

G = goals = tavoitteet

- Rakentakaa ryhmän toiminta puhtaisiin, yksilöityihin tavoitteisiin.
- Pitäkää huolta, että ryhmän kaikki jäsenet ymmärtävät tavoitteet.
- Huolehtikaa, että kaikki ryhmän jäsenet hyväksyvät tavoitteet ja ovat samaa mieltä siitä, että tavoitteiden eteen on tehtävä kovasti työtä.

R = roles = roolit ja työnjako

- Määritellään jokaiselle ryhmän jäsenelle omat roolit ja tehtävät jokaisessa toiminnan ja tekemisen muodossa.
- Tiedostakaa ja määritellään ryhmän vahvuudet ja resurssit roolien täyttämiseen.
- Jos tarvetta, identifioikaa mahdollisuudet resurssien lisäämiseen.

I = interaction = vuorovaikutus

- Pitäkää huolta siitä, että ”kaikki ovat mukana.”
- Vakuuttakaa siitä, että kaikkia ryhmän sisällä olevia yksilöitä kuunnellaan ja heidän ideoitaan huomioidaan.
- Olkaa selkeitä esitellessänne ideoita, asioita tai tunteita.
- Rohkaiskaa muita jäseniä olemaan selkeitä myös omilla ideoissaan.
- Työskennelkää sen eteen, että ryhmässä on avoin ja luottamuksellinen henki.
- Antakaa positiivista palautetta aina kun mahdollista!

P = procedure = toiminta

- Käyttäkää reilusti aikaa asioiden suunnitteluun.
- Toimikaa niin, että kaikki voittavat ja kokevat onnistuvansa. Silloin kaikilla on hyvä olla ja ryhmän jäsenet ovat aktiivisesti sitoutuneita toimintaan ja yhteisiin suunnitelmiin.

Toiminnan uloslyöntimekanismeja

Opiskelijajärjestö on usein samaa tieteenalaa opiskelevien järjestö. Kuitenkin toiminta yleensä tavoittaa vain osan jäsenistöstä. Osa toimintaan osallistumattomista on varmasti tyytyväisiä toimintaan, mutta syystä tai toisesta eivät käytännössä voi siihen osallistua. Onko toiminnan sisällöissä kuitenkin jotain sellaista, mikä saattaisi selittää osan osallistumattomuudesta?

”No, sanotaan, et mä olin vähän siinä toiminnassa mukana, et ei niin kun...jotain bileitä nyt oli ja se nyt oli sellasta ok, mutta...Mä tulin oikeestaan toisen vuoden opiskelijana tänne ja ehkä sitä jotenkin tippui pois. Jos olis ollu kavereita täällä ennestään, niin ei oikein ollut sellasta tuntumaa siihen, että ”tulkaa kaikki mukaan”...se oli vähän väkinäisen oloista mun mielestä.”

(Yhdessä yhteisöksi -projektin esikartoitus v. 2000.)

Kritiikki osoittaa, että toimintaa kohtaan tunnetaan mielenkiintoa.

Initiaatoriitit Onko järjestössänne uusien opiskelijoiden bileissä ”luulot pois” -meininki. Joskus jäsenyyden lunastaminen saattaa edellyttää jotain sellaista, minkä joku syystä tai toisesta kokee omalta kohdaltaan mahdottomaksi suorittaa. Suurimmalle osalle kenties tehtävät ovat hauskoja, ja ne kestetään yhdessä ja huumorin voimalla. Ovatko ne kuitenkin sitä kaikille?

Alkoholi ja toiminta Opiskelijoita pidetään yleisesti melko suvaitsevaisina, mutta silti Opiskelijaterveystutkimus 2000 mukaan miehistä 16 % ja naisista 10 % koki joutuvansa ystäviensä vaikutuksesta käyttämään alkoholia enemmän kuin itse oikeastaan haluaisi. Lähes 40 % kaikista opiskelijoista kertoi, että alkoholittoman vaihtoehdon valinta herättää huomiota lähes aina tai ainakin silloin tällöin. (Kunttu & Huttunen 2001.) Alkoholivoittoiset toiminnot eivät kiinnosta kaikkia, ja niille olisi kehitettävä luontevia vaihtoehtoja, jossa humalahakuisuus ei ole pääasiassa.

Suhtautuminen kritiikkiin Toimintaan kohdistuvaan kritiikkiin on helppo suhtautua torjuvasti: ”mitäs valittavat, kun eivät itse ole tehneet mitään”. Kritiikki on kuitenkin osoitus, että toimintaa kohtaan tunnetaan mielenkiintoa. Torjumalla tai mitätöimällä ns. käytäväjupina menetetään mahdollisuus

Ihmisen yhteenliittyminen on perustarve. Ihmisen hyvinvoinnin voidaan katsoa rakentuvan seuraavasti:

Päättekijät		
Missä asun? Millaista elämäni on?	Miten tulen toimeen muiden kanssa? (sosiaaliset suhteet)	Miten hyvin olen sinut itseni kanssa?
Näihin vaikuttavat		
"Terveet" rakenteet ja "Terveet" yhteisöt"	Hyvät emotionaaliset ja sosiaaliset taidot	Tunteet ja uskomukset (itsestä ja muista)
Kullakin alueella on tiettyjä vaikuttavia tekijöitä		
Asuminen, työllisyys, työttömyys, koulutus, sosiaali- ja terveystalvet, liikenne, media	Kyky sopeutua, ratkaista konflikteja, tunnistaa ja hyväksyä tunteita ja olla vuorovaikutuksessa	Itsetunto, elämänhallinta, vaikutus- ja osallistumismahdollisuudet

Ihmisen hyvinvoinnin perusteet.

Sosiaalisilla suhteilla on todettu olevan suora yhteys ihmisen terveydentilaan. Niiden puuttuminen merkitsee todellista terveysriskiä. (Hyypä 2002.) Yhteisöllisyyden tärkein terveyttä ja hyvinvointia tuova merkitys on siinä sosiaalisessa tuessa, jonka yhteisöt jäsenilleen mahdollistavat. Yhteisöllisyys on yksi inhimillisen hyvinvoinnin perustekijä. (Juosila 1999.)

Yhdessä enemmän!

Ihmisten kannattaa yhdistää voimansa monesta syystä:

- Usein tavoitteen saavuttaminen helpottuu voimat yhdistämällä.
- Yhdessä toimiminen säästää aikaa, vaivaa tai jotakin muuta samankaltaista. Kaksi siivoaa nopeammin kuin yksi!
- Onnistumisen todennäköisyys kasvaa.
- Toiminnan laatu paranee vrt. tiimityöskentely.
- Yhdessä toimiminen on turvallisempaa.
- Yhdessä toimiminen on useimmiten miellyttävämpää.
- Ryhmässä hyöty suurempi tai voitto isompi vrt. joukkovoima ja sopimukset.
- Joissakin tapauksissa on rationaalista toimia yhteistyössä.

(Tuomela 1995.)

Sosiaalinen pääoma

Yhteisöllisyys on sosiaalista pääomaa, ja sen peruselementtejä ovat luottamus, vuorovaikutus ja yhteistyö jokaisen jäsenen terveyden ja hyvinvoinnin turvana. Sosiaalinen pääoma ilmenee ihmisten välisissä suhteissa, ja se on toimivan yhteisön ominaisuus.

”Kyse ei ole siitä, mitä tiedät, vaan ketä tunnet”, sanotaan. Tähän tuttuun sanontaan tiivistyy sosiaalista pääomaa koskevaa arkiviisautta. Tuttu tunne on

kehittyä. Kriitikissä itää siemen järjestön kehittymiseen ja uusien toimijoiden mukaan saamiseen.

Hyvässä yhteisössä vaikeitakaan asioita ei haudata eikä tukahduteta, vaan ne otetaan rohkeasti yhteiseen pohdintaan. Eri-laisia näkemyksiä suvaitaan ja erilaisuus hyväksytään. Ratkaisut eivät läheskään aina ole yksimielisiä, mutta niitä haettaessa pyritään yhteisymmärrykseen. Jäsen hyväksyy kielteisen päätöksen ja sitoutuu siihen, jos hän on kokenut tullessa kuulluksi ja hänen näkemyksiään on arvostettu.

”Kun moitat omia organisaatioitasi, mieltä kuinka paljon itse annat niille.” (Holm 1997.)

Tällä sitaattilla ei ehkä pidä vastata kritiikkiin, vaikka siinä kieltämättä paljon osuvaa onkin. Sen sijaan pyytämällä apua kritiikin esittäjältä annat hänelle mahdollisuuden olla avuksi ja kehittää toimintaa.

Sisäpiiri - totta vai tarua Ns. rivi-jäsenten keskuudessa opiskelijajärjestön hallitus saatetaan joskus kokea sisäpiirinä. Mielikuva on usein perusteeton, mutta silti on terveellistä kääntää katsetta omaan aktiivitoimijoiden ryhmään. Pahimmillaan järjestön hallitus ja muut aktiivitoimijat ovat tiivis kaveriporukka, joille järjestö muodostaa eräänlaisen kulisin. Tällöin jaettu ja yhteinen käsitys järjestön perustehtävästä on murentunut ja roolit ovat hämärtyneet.

Vilkkaassa vuorovaikutuksessa ja keskustelussa jokaiselle yhteisön jäsenelle muodostuu selkeä näkemys ryhmän toiminnan realiteeteista ja tavoitteista sekä omista tehtävistä ja roolista osana kokonaisuutta. Yhteisön toimintaa on syytä käsitellä säännöllisillä ja yhteisillä foorumeilla, jotka ovat aidosti avoimia.

5 x Miksi (Työkaluliite 2:)

Yksi keino päästä mahdollisten uloslyöntimekanismien juurille tai analysoida muuten järjestön kipupisteitä on 5 x miksi-ongelmanratkaisu.

Työskentelyn tavoitteena on löytää ratkaisuja tunnistamalla ongelmien taustalla olevia syitä. Menetelmällä ongelma pilkkoutuu pienempiin taustalla vaikuttaviin tekijöihin. Työs-

kentelyn painopiste on ratkaisuvaihtoehtojen ja toimenpiteiden pohtimisessa. Menetelmän tarkoituksena ei ole etsiä syyllisiä. Menetelmää voi käyttää niin yksilötyöskentelyssä kuin ryhmissäkin.

5 x miksi -työskentelyn vaiheet:

1. Määrittele ongelma/kehittämistä vaativa asia

Esimerkiksi

- Tieto ei kulje hallitukselta jäsenistölle.
- Toimintaan ei osallistuta.

2. Kysy viisi kertaa miksi, vastaa kysymyksiin ja kirjoita vastaukset ylös. Esim. Miksi tieto ei kulje? Kukaan ei ole ottanut asiakseen tiedottaa asioista aktiivisesti. Miksi kukaan ei ole ottanut tiedottamista asiakseen? Vastuualueet on kyllä määritelty, mutta sisäinen tiedotus ei ole tuntunut niin tärkeältä.

Miksi sisäistä tiedotusta ei ole pidetty niin tärkeänä? Kukaan ei aikaisemmin ole osoittanut kiinnostusta hallituksen päätöksiä kohtaan jne.

3. Ideoi jokaiseen kohtaan toimenpiteitä, jotka voisivat parantaa tilannetta. Lopuksi valitaan toteuttamiskelpoisimmat toimenpiteet, jotka esitellään myös muille ryhmille.

Prosessianalyysi

Hallitus voi hyödyntää työssään prosessianalyysia. Prosessianalyysi on ns.

kysely-palautte -menetelmä. Siinä jokainen täyttää lomakkeen, nimettömänä. Lomakkeelle arvioidaan jotakin tiettyä, tärkeää asiaa/asioita asteikolla 1-5. Tulokset kootaan yhdelle paperille. Sitten tulokset kerrotaan kaikille ja keskustellaan tuloksista ja parannusehdotuksista. Menetelmä perustuu subjektiiviseen arviointiin. Menetelmällä voidaan arvioida melkein mitä tahansa, kokoustyöskentelyn arvioinnista viimekertaiseen pikujouluun. Tuloksia eriteltäessä kannattaa kiinnittää huomiota kahteen asiaan, tulosten keskiarvoon ja hajontaan. Jos ryhmän jäsenillä ei ole tietoa paremmasta, he voivat pitää huonojakin asioita tyydyttävänä. Muutostarvehan syntyy vasta, kun on tietoa paremmasta ja usko, että siihen voi päästä.

se, että tiukan kilpailun sopimuksista ja työpaikoista voittavat yleensä ne, joilla on suhteita ja ystäviä korkeissa viroissa.

Suhteet parantavat mahdollisuuksia menestyä elämässä, saada vaikkapa työpaikka ja oikein kärjistetyksi ”paikka auringossa”. Elämä on kuitenkin hyvin paljolti muutakin kuin pinnallista suhteiden ja hyvien työpaikkojen metsästystä. Olemme sitä paitsi pahasti eksyksissä, jos aina tavatessamme uuden ihmisen miettimme, miten hänestä voisimme hyötyä. Kertaluonteisissa tai lyhytaikaisissa ihmissuhteissa voidaan menestyä tekemällä toiseen myönteinen vaikutus laskelmoinnin ja viehätysvoiman avulla. Pidemmän päälle ja kestävässä ihmissuhteissa tämä ei kuitenkaan toimi.

Voimme oppia ihmisinä toinen toisiltamme. Hakeutumalla sosiaalisen pääoman, järjestön ja yhdessä tekemisen piiriin, voimme avartaa maailmankatsomustamme. Tapaamme erilaisia ihmisiä ja kuulemme erilaisia elämäntarinoita. Järjestötyö antaa eväitä elämään nyt ja tulevaisuudessa. Se on todellista elämänrikkautta.

Terve yhteisö vs. pahoinvoiva yhteisö

Yhteisöt kuten ihmisetkin voivat olla terveitä tai pahoinvoivia, jopa sairaita. Terve ja toimiva yhteisö antaa tukea, pitää jäseniään sosiaalisissa siteissä ja pystyy ratkomaan ristiriitansa ja jännitteensä. Pahoinvoivassa yhteisössä korostuu yhteisöllisyyden toinen puoli: kontrol-

loiva, syrjäyttävä, leimaava ja tulehtunut ilmapiiri.

Hyvin toimiva yhteisöllisyys ei tarkoita ongelmattomuutta - päinvastoin. Vaikeiden asioiden esiin nostaminen on merkki jäsenten välisestä luottamuksesta ja yhteisön kypsyydestä käsitellä asioita.

”Jos tapasi ratkaista ongelmia on päästä niistä itse eroon, saat ne vastaasi aina uudelleen.” (Holm 1997.)

1.2 Nuoret ja järjestöt

Nykypäivän osallistumiselle on tyypillistä joustava osallistuminen räätälöityihin juttuihin. (vrt. Lehtonen 1990 ja Koski 1994.) Opiskelijajärjestön rooli akselilla etujärjestö - bileorganisaatio on hyvin laaja-alainen. Toiminnan laaja-alaisuus saattaa aiheuttaa tiettyjä pelkoja ja ennakkoluuloja. Ihmiset tuntevat itsensä epävarmaksi, jos heillä ei ole selkeätä kuvaa toimintatavoista ja hyväksyttävistä suoritusasosta. Kokonaisuuden sisällä olisikin syytä profiloita toimintakokonaisuuksia eri asioista kiinnostuneille kuitenkin säilyttäen yhteys kokonaisuuteen. Nuoret näkevät vapaaehtoistoiminnan ominaispiirteensä ja ytime-

Opiskeluvedellytysten luominen

Opiskelijoiden ryhmät ovat hyvin heterogeenisiä. Oikeastaan ainoa kaikkia saman alan opiskelijoita yhdistävä tekijä on nimenomaan tietyn tieteenalan opiskelijuus. Motiivit opiskella voivat olla hyvinkin erilaiset. Sekä fyysisesti että henkisesti oma laitos on mitä oleellisin foorumi järjestötoiminnalle. Osittain odotukset opiskelijajärjestöä kohtaan liittyvät juuri sen tehtävään olla tietynlainen etujärjestö sekä silta opiskelijoiden ja henkilökunnan välissä. Jokainen opiskelija toivoo hyviä opiskeluvedellytyksiä, mutta yksittäisenä opiskelijana niiden esiin nostaminen voi tuntua joskus hankalalta. Hyviä opiskeluvedellytyksiä luodaan yhteistyössä laitoksen henkilökunnan kanssa. Epävirallisempi yhdessäolo luo hyvää perustaa esimerkiksi opinnäytetöiden ohjausprosesseihin. Opiskelijoiden onnistunut integroituminen opiskeluyhteisöön ja omaan tieteenalaan on opiskelijan ja laitoksen yhteinen etu.

Millainen tapaamisyyhteys järjestöllänne on laitoksen esimiehen kanssa?

Miten järjestönne on pohtinut yhdessä laitoksen henkilökunnan kanssa, miten uudet opiskelijat integroidaan opiskeluyhteisöön?

Tiedotus

Tiedottamisen sisällössä on oltava riittävästi tietoa siitä, mistä on kysymys. Keskinäinen vuorovaikutus, tiedottaminen ja keskustelu ovat olennainen osa hyvin toimivan yhteisön toimintaa. Kenellekään ei ole olennaisissa kysymyksissä jää epäselväksi se, mitä yhteisössä tapahtuu ja miksi niin tapahtuu. Menestyvässä yhteisössä tiedonkulku on avointa, rehellistä ja peittelemätöntä.

Tiedottamisessa on huomioitava uuden opiskelijan törmäminen uusien sanojen ja käsitteiden sekamelskaan. Käsitteiden avaamiseen onkin syytä paneutua. Tiedottamisen muodoissa on huomioitava, että tiedotus ei vielä takaa osallistumista. Se antaa tietoa jostain mahdollisuudesta. Ilmoitus ilmoitustaululla, viesti sähköpostilistalla ja maininta mahdollisilla www -sivujen ajankohtaista -palstalla on jo tiedotuksessa hyvä alku, mutta henkilökohtainen kutsu mukaan on yli-voimaisesti paras tapa saada ihmiset osallistumaan!

Miten järjestösi tiedottaa toiminnastaan?

Kiitos

Palaute, kiitos ja palkitseminen ovat polttoainetta yhteisen hyvän eteen työskenteleville. Jo pienenkin edistysaskelen huomioiminen motivoi ja antaa uutta potkua jatkaa. Onnistumisista on myös hyvä palkita aika ajoin; yhdessä suunniteltu risteily, liikuntapäivä tai matka toisen paikkakunnan yliopistoon piristävät arkea. Jokainen vapaaehtoinen ansaitsee tunnustusta työstään. Kannattaa muistaa, että eri ihmiset kokevat eri asiat palkitseviksi sen mukaan, mitkä motiivit pitävät vapaaehtoisia mukana toiminnassa. Kiitoksen antaminen ei maksa antajalle mitään, mutta sen saajalle sillä on suuri merkitys.

Huomionosoitus, kiitos ja palkitseminen kannattaa toteuttaa mahdollisimman suuren todistajajoukon edessä. Se tekee tilanteesta vieläkin palkitsevamman sekä palkittavalle itselleen että myös koko järjestölle. Onhan julkinen kiitos samalla

houkutteleva viesti potentiaalisille toimijoille järjestön antamasta arvostuksesta tehtyä työtä kohtaan.

1.3 Mihin järjestönä haluamme?

Järjestöllä on paljon annettavaa jäsenilleen ja jäsenillä on paljon annettavaa järjestölle. Opiskelijajärjestö voi olla kuin auton moottori, jonka voima kokoaa saman aineen opiskelijat yhteen. Mitään muuta tätä varten syntyneitä organisaatioita ei ole ole-

massa. Vain opiskelijajärjestö voi saada opiskelijat tuntemaan kuuluvansa samaan opiskelijayhteisöön.

Kaikkia opiskelijoita on käytännössä täysin mahdotonta saada tapahtumiin ja tempauksiin. Työ, opintojen vaihe, perhe-elämä tai harrastukset saattavat viedä ajan siten, että osallistuminen ei ole mahdollista. Järjestö voi kuitenkin puhalttaa sellaista henkeä, että jokainen opiskelija kokee yhteenkuuluvuuden tunnetta omaan opiskelijayhteisöönsä. Tämä tunne merkitsee sitä, että opiskelija ei koe olevansa muukalainen omalla laitoksellaan, osallistuipa hän toimintaan tai ei ja onko edellisestä laitoksella käynnistä viikko tai vuosi. Samoin tämä yhteiseen porukkaan kuulumisen tunne merkitsee sitä, että elämäntilanteen muuttuessa voi halutessaan tulla mukaan. Poissaolo toiminnasta ei merkitse huonoa omaatuntoa tai ovien lopullista sulkeutumista. Ja pienelläkin porukalla voi saada paljon aikaan.

nä tekemisen tavan ja muodon - ei niinkään tiettyä toimintamuotoa tai järjestöä. Lisäksi nuoret korostavat vapaaehtoistoiminnan luonteesta sen palkattomuutta, pakottomuutta ja talkoohenkistä yhteistoimintaa. (Yeung 2002.)

”Useampi kuin joka toinen (52,4 %) 10-29-vuotias suomalainen nuori on tavalla tai toisella mukana järjestöelämässä (Nuorten järjestökiinnittyneisyys 1998). Kurikan (1997) mukaan 55 % 18-26-vuotiaista nuorista ilmoitti maksavansa ainakin yhden järjestön jäsenmaksun. Koulua käyvät ja opiskelevat nuoret ovat muita useammin mukana erilaisissa järjestöissä (58,2 %). Korkeakouluopiskelijoista 63,7 % ilmoittaa kuuluvansa johonkin järjestöön, mikä kertoo siitä, että huomattava osa heistä ei tiedosta kuuluvansa ylioppilaskuntaan”.

Toisaalta Kurikan (1997) mukaan opiskelevat ja työssä käyvät olivat muita ryhmiä aktiivisemmin useiden järjestöjen jäseniä. Työttömien nuorten kuulumisen järjestöihin on selvästi keskimääräistä alemmalla tasolla (39,6 %). Miehet (55,7 %) kuuluvat järjestöihin hieman naisia (49,1 %) useammin ja Etelä-Suomessa (52,2 %) järjestöihin kuulumisen on selvästi Pohjois-Suomea (43,6 %) yleisempää”. (Nuorten järjestökiinnittyneisyys 1998.)

Kokonaisuudessaan vapaaehtoistoiminnan kannatus nuorten keskuudessa on melko vahvaa ja innokasta.

Anne Birgitta Yeung pohtii tutkimuksessaan (tutkimus suomalaisten asennoitumisesta ja osallistumisesta vapaaehtoistoimintaan) sitä, miten miten nuoriso voi olla vapaaehtoistoiminnan voimavara. Yeungin tutkimustuloksissa kävi ilmi runsaasti kiinnostavia elementtejä liittyen juuri tutkimuksen nuorimpaan ikäryhmään eli 15-24-vuotiaisiin vastaa-

jiin. Lähes kaksi viidestä (39 %) on mukana vapaaehtoistoiminnassa, mikä on hieman suomalaisten keskiarvolukua enemmän. Lisäksi lähes kaksi kolmesta (58 %) vapaaehtoistoiminnan ulkopuolisesta nuoresta olisi halukas tulemaan mukaan toimintaan. Ainoa ongelma on se, että heitä (58 %) ei olla pyydetty mukaan toimintaan. Kaikille mukaan tuleminen ei ole siis helppoa. Tarvitaan ns. ”kummitoimintaa”, tarvitaan kutsujia, hihastavetäjiä, jotka sanovat ”tule mukaan, me tarvitsemme sinua”. Yli puolet vastaajista siis kokevat tarvitsevansa kutsun, ennen kuin ovat valmiita mukaan toimintaan.

On tärkeää huomata myös, että kun lähes 40 % (aikuiset) kaikista suomalaisista on sitä mieltä, ettei edes pyydettyä lähtisi mukaan vapaaehtoistoimintaan, niin nuorilla sama luku on vain 25 %:ia.

Kokonaisuudessaan vapaaehtoistoiminnan kannatus nuorten keskuudessa – niin asenteissa kuin osallistumisessakin – on melko vahvaa ja innokasta. Kansalaisjärjestöjen vapaaehtoisuus on useille nuorille varteenotettava osallisuuden ja vaikuttamisen kanava. Anne Yeungin tutkimustulos on kaiken kaikkiaan yhdenmukaisessa linjassa nuorisobarometrin 2001 kanssa.

*Katkelmia erään opiskelijajärjestön bakemuksesta
Yhdessä yhteiseksi -projektin pilottiyhteiseksi*

”Järjestömme aktiivisten jäsenten määrä on viime aikoina ollut hälyttävän vähäinen. Tapahtumien järjestämiseen ja hallinnollisiin elimiin päätyy aina sama porukka, joka pääsääntöisesti jo istuu hallituksessa. Kiinnostuksen puute ei ole ongelma, sillä kytevää aktiivisuutta tuntuu jäsenistössä olevan. Ainejärjestön hallitus saa osakseen jopa syytöksiä siitä, ettei järjestetä oikeanlaista toimintaa oikeaan aikaan, mutta toistaiseksi ja liian usein osallistuminen jää käytäväjupinan tasolle.

Suurimmaksi ongelmaksi olemme siis kokeneet aktiivisten osallistujien määrän vähäisyyden, mikä lienee yleistä useimmissa tämän tyyppisissä järjestöissä.

Huvipainotteisiin tilaisuuksiin kyllä löytyy osallistujia, mutta niissäkin helposti jäädään omiin porukoihin ja tutustuminen muihin jää vähäiseksi. Koska aktiivisin ydinryhmä on pieni, osallistuminen ”virallisempiin” tilaisuuksiin on vaikeaa. Uudet kasvot toivotetaan aina esimerkiksi hallituksen kokouksiin erittäin tervetulleeksi, mutta pelkona lienee, että kun antaa pikkusormen, järjestötyö vie koko käden.

Haluamme luoda yhteisön, jonka kaikki opiskelijamme kokevat omakseen. Olemme toimineet tähänkin saakka monen mittapuun mukaan aktiivisesti eli toimintaa kyllä on tarjolla, mutta jotain puuttuu. Toimintaan ei olla onnistuttu luomaan sellaista yhteisöllisyyden tunnetta, joka olisi kantanut seuraavaan tilaisuuteen ja sen uusiin innokkaisiin järjestäjiin. Välillä ei osallistujia ole vain tullut paikalle, mikä tietenkin turhauttaa ja nostaa kynnyistä lähteä toteuttamaan seuraavaa juttua.

Pienimuotoisempikin tilaisuus on hyvä - kaikkien tapahtumien ei tarvitse saada kymmenittäin ihmisiä paikalle. Erästä saunaillasta yli puolet ajasta voiteltiin osallistujamäärän vähyyttä,

kunnes ymmärrettiin alkaa pitää hauskaa paikalla olevien voimin!

Ideoita uudentyypiseen toimintaan kyllä olisi, mutta nykyisellä aktiiviporukalla ei riitä energiaa yhtään enemmän järjestämiseen. Ajoittain löytyy selkeää halua alkaa tehdä asioita, mutta miten voitaisiin tämä jäsenistön kytevä aktiivisuus saada muutettua konkreettiseksi toiminnaksi? Miten saamme aloitettua itseään ruokkivan kierteen, että järjestetään toimintaa, johon osallistuvat sitoutuvat järjestöönsä siten, että haluavat lähteä toteuttamaan itsekin lisää? Toiminnan säännöllisyys voisi olla yksi avainsana.

Isossa, erilaisia koulutusohjelmia yhdistävässä ainejärjestössä on kyllä voimavaroja tehdä monenlaisia, jäsenistön eri tarpeita palvelevia asioita. Ensi vaiheessa tulee kartoittaa, mitä

todella halutaan ja toimia sen mukaisesti. Mitä eri koulutusohjelmilla voisi ammatillisestikin olla annettavana toisilleen? Yhtenä toteuttamiskelpoisena ideana voisi olla tiivis, hyvin suunniteltu viikonloppukurssi jossakin suljetussa paikassa, esim. mökillä. Kun saataisiin varmistettua, että osallistujia olisi kaikista eri koulutusohjelmista, voitaisiin todella alkaa kehittää yhteistoimintaa järjestön sisällä.

Virheiden kartoittaminen on tietenkin tärkeää lähtiessä kehittä-

mään järjestöä. Tiedotus on monella tapaa ongelmallista – toimivien tapojen tuntuu aina olevan puskaradio, jonka hallittu käyttäminen on vaikeaa. Tiedotukseen liittyy myös raportointi. Mitä tahansa on helpompi lähteä mukaan tekemään jotakin, kun saa tietoa siitä, miten vastaavanlaista on aiemmin järjestetty; mitä tarvitsee tehdä ja ottaa huomioon, ettei tarvitse aina keksiä pyörää uudelleen...”

Visio

On vaikea ajatella organisaatiota tai järjestöä, jolla ei olisi tulevaisuusvisioita toiminnastaan. Visio on myönteinen tavoitekuva yhteisön tavoittelemasta tulevaisuudentilasta. Visio on työkalu, jolla ohjataan toimintaa. Hyvä visio houkuttelee ja yhdistää erilaisia intressejä, tarpeita ja tavoitteita. Sisäistettynä

(<http://www.minedu.fi/nuora/>) Sen tulosten mukaan nuoret uskovat puolueita enemmän juuri kansalaisjärjestöjen voimaan. Vapaaehtoistyön toiminnassa mukanaolevat nuoret ja opiskelijat käyttävät toimintaan keskimääräistä enemmän aikaa. Suomalainen keskivertovapaaehtoinen osallistuu vapaaehtoistoimintaan noin 17,5 tuntia kuukaudessa, kun taas nuoret ovat mukana noin 19 tuntia kuukaudessa.

1.3 Liittyminen

Järjestöön tai yhteisöön hakeutuminen ja hyväksytyksi tuleminen tunne eivät aina ole itsestään selviä asioita. Meitä on monenlaisia ihmisiä. Toiselle sosiaalisuus on luonteenpiirre siinä missä iloisuuskin. Toiselle uuteen seuraan hakeutuminen voi olla hyvinkin suuren ponnistelun takana. Niiden, joilla on sosiaalisia lahjoja ja uskallusta, tulisi kannustaa heikompia ja vähemmän sosiaalisia mukaan - rohkaista tulemaan joukkoon, olemaan yhtä! Sosiaalisuutta voi myös oppia ja opetella! On tärkeää tukea ja kannustaa ihmistä, jolle

sosiaalisuus ei ole niin helppoa kuin se ehkä itsellemme on.

Järjestötoimintaan sitoutuminen ja osallistuminen sekä mukaan lähteminen ovat jokaisen yksilöllisiä päätöksiä.

”En mä nyt tällä hetkellä tota ni tunte kuuluvani varsinaisesti oikein miinhkään yhteisöön. Mä oon sillai niinku

Suurin osa meistä haluaa kuulua porukkaan.

pikkusen kiinni muutamassa yhteisössä, mut en varsinaisesti tunte kuuluvani. Mä oon niiden jäsen. Kuulun, mut en silleen täydellisesti. Puolittain. Tai periaattees, mut se ei oo ihan sama asia. Mut se – se just, et nää harrastukset, ja sit nää ainejärjestöympyrät”.

(Yhdessä yhteiseksi -projektin esikartoitus 2000.)

Valintoja mukaan lähtemisestä tai poisjäämisestä tehdään, koska niihin on jokin syy ja tarve. Kun yksilö kokee järjestötoiminnan omakseen, valinnan tulos on osallistuminen. Toisinaan taas hyvin halukaskin osallistuja jää pois arkuutensa takia. Kynnys astua mukaan toimintaan on liian suuri. Ei ole rohkeutta mennä mukaan. Sen vuoksi henkilökohtainen kontakti ja mukaan pyytämisen, mahdollisuuden antaminen myös vähemmän rohkealle on tärkeää. Järjestöjen tulisi miettiä tahoillaan erilaisia tapoja aktivoida mukaan uusia jäseniä, niitä, jotka eivät omien sosiaalisten kykyjensä puutteen vuoksi ”uskalla” tulla itse mukaan. Erilaisten ihmisten yhteen saattaminen ja aremman rohkaistaminen ovat suuria haasteita, jotka kantavat hedelmää usein vasta pitkien aikojen päästä.

visio antaa tiimien ja työryhmien teoille yhteisen merkityksen ja tarkoituksen sekä tuottaa erilaisille asioille yhteisen tulokinnan. Hyvä visio on niin kiteytynyt ja selkeä, että sen voi nähdä visuaalisesti, ikään kuin kuvana ja se on myös helposti välitettävissä muille.

Yhteinen päämäärä ja yhteiset tulevaisuusnäkökymät saavat ihmiset oppimaan ja pyrkimään parhaaseen suoritukseen. Ongelmana on usein se, miten näkemykset tekemisestä saadaan kaikkien organisaation (järjestön) jäsenten yhteisiksi visioksi. Ensimmäinen askel yhteistä visiota kohti on luopuminen siitä perinteisestä käsityksestä, että visiot ja näkemykset tulee ”antaa” ylhäältä valmiiksi. Olennaista on, että organisaatiossa puhutaan yhteisestä visiosta, keskustellaan mahdollisista näkemyseroista ja synnytetään näiden keskustelujen kautta yhteistä näkemystä toiminnan tulevaisuudesta.

Tavoitteiden asettaminen

Kun järjestössä tiedetään nykytilanne ja visio, on aika päättää tavoitteista ja toimenpiteistä. Hyvät tavoitteet ovat selkeitä ja konkreettisia, ne ovat saavutettavissa ja ne koetaan yhteisesti tärkeiksi.

Pilottihankkeen kolme erilaista opiskelijajärjestöä (Peduca, SIK ja KTTO) listasivat tavoitteikseen mm. seuraavia:

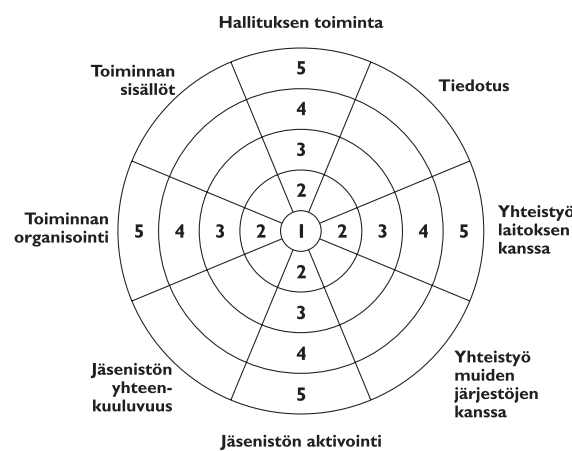
- jäsenten tarpeiden kartoittaminen
- jäsenpotentiaalini löytäminen ja hyödyntäminen
- hallituksen ja muiden aktiivisten opiskelijoiden huomioiminen
- pitkällä tähtäimellä sellaisen yhteisön luominen, jonka kaikki tuntevat omakseen
- killan jäsenten aktivointi
- toimikuntien profiiliin nostaminen
- tapahtumien imagon muuttaminen
- laitoksen ja henkilökunnan välisten suhteiden parantaminen
- järjestön tutuksi tekeminen.

Järjestön tavoitteita voi lähteä määrittämään syy-seurausanalyysin avulla niistä asioista, joihin haluatte järjestössänne muutoksen.

Syy-seurausanalyysi

Määritelläkää asiantila, johon haluatte järjestössänne muutoksen, esim. vähäiset osallistujamäärät. Miettikää syitä, jotka ovat tähän asiantilaan johtaneet (esim. yksipuoliset toimintamuodot, huonot ajankohdat, huono tiedotus, päällekkäisyydet...) ja mitä seurauksia siitä on (esim. turhautuminen, halu olla järjestämättä enää mitään, porukan kokeminen passiivisena). Kääntäkää nyt nämä positiivisiksi asiantiloiksi: suuret osallistujamäärät, syyt tapahtumien suosioon ja mitä kaikkea siitä seuraa. Lopuksi vielä eritellen selkeitä ja konkreettisia toimenpiteitä, joilla tällaiseen tulokseen voisi päästä. Tämän tuloksena syntyy tavoite ja joukko keinoja, joilla tavoitteeseen olisi mahdollista päästä.

Tavoitetikkataulu (Työkaluliite 3)



Tavoitteiden saavuttamisen arviointi

Tavoitetikkataulun käyttö on helppo tapa arvioida, miten tavoitteiden saavuttamisessa edistytään. Sen avulla voitte tarkastella yhtä isoa tavoitetta pilkkomalla sen pienempiin osatavoitteisiin tai kaikkia tärkeiksi kokemianne tavoitteita samalla kertaa.

Oheiseen tavoitetikkatauluun on valittu järjestötoimintaan liittyviä esimerkinomaisia asioita. Liitteenä numero 3 olevaan tavoitetikkatauluun voitte valita tarkasteltaviksi

oman toimintanne kannalta keskeisimmät tavoitteet.

Työskentelyn vaiheet:

1. Kirjoitetaan tavoite fläpille.
2. Piirretään ”tikkataulu” jossa on kahdeksan sakaraa ja asteikko yhdestä viiteen siten, että keskellä on yksi ja uloimpana viisi.
3. Tikkataulussa jokainen sakara kuvaa yhtä tavoitetta/osatavoitetta, jonka saavuttamista voidaan arvioida. Nimetään sakarat mittareiden mukaan.
4. Merkitään kullekin asteikolle missä ollaan nyt tavoitteen saavuttamisen suhteen. 1 tarkoittaa, että tavoite on saavutettu huonosti ja 5, että tavoite on täysin saavutettu.

On myös tärkeää huomioida se, kuinka paljon kukakin jäsen haluaa olla mukana toiminnassa. On myös kunnioitettava toista, jos hän sanoo ”ei, nyt en jaksa”. Toimintaan osallistuminen ei saa olla pakonomaista, eikä kieltäytymisestä tarvitse kantaa huonoa omaatuntoa. Ihmisen on lupa olla toisinaan myös väsynyt ja haluton. Kun huomaat väsymyksen merkkejä itsessäsi, opettele pyytämään apua. Ja kun huomaat ympärilläsi olevissa ihmisissä väsymystä, tarjoudu antamaan apua.

Sosiaalinen kontakti ventovieraisiin on normaalin kanssakäymisen ja toiminnan vuoksi normaalia ja välttämätöntäkin. Arkipäivän eri tilanteissa törmäämme uusiin ihmisiin. Kaikkien kanssa ei toki tarvitse puhua, mutta normaalit repliikit kuten tervehtiminen, kiitos ja anteeksi ovat toivottavia, hyvään käytökseen kuuluvia asioita. Tämä ei ole enää tänä päivänä mitenkään selviö.

*”Hyvät tavat ovat sanapari, jolle jokainen aika antaa oman sisäl-
tönsä. Kaunis käytös on käsite, josta voidaan olla monta mieltä.
Hyvien tapojen peruskuvio on kuitenkin aivan ajaton. Kauniin
käytöksen ydin muuttuu yksiselitteiseksi silloin, kun puhutaan sel-*

*laisista käyttäytymi-
sen yleisesti hyväk-
syttyistä pelisään-
nöistä, joiden taita-
minen selvästi hel-
pottaa ihmisten kes-
kistä kanssakäymis-
tä, tuo turvallisuutta
ja lisää viihtyvyyden
tunnetta”. (Malmberg
2001.)*

Tosiasia on se, että suurin osa meistä haluaa kuulua ”porukkaan” ja sitä kautta kokea yhteisöllisyyttä

ja mitä erilaisimpia asioita. Kenties kaikista tärkein ja perinpohjaisin syy siihen, että haluaa kuulua johonkin, on se tunne, että kokee olevansa tervetullut, kaivattu. Hyväksynnän saaminen kasvattaa itsetuntoa ja antaa rohkeutta. Jokainen haluaa olla hyväksytty.

Motivaatio pistää liikettä niveliin

Motivaatio tarkoittaa ihmisen toiminnan liikkeellepanevaa voimaa. Motivaatiota on selitetty kognitiivisten teorioiden, mielihyväteorioiden, vaistoteorioiden ja viettiteorioiden avulla. Motivaation on nähty koostuvan ainakin kahdesta osatekijästä liikkeelle panevasta voimasta ja tavoitteen saavuttamisesta.

Voimat, jotka saavat yksilön toimimaan, voivat olla biologisia tarpeita (perustarpeet, viedit, vaistot), psykologisia tarpeita (turvallisuuden, hyväksymisen, rakkauten ja kehityksen tarve), persoonallisuudenpiirteitä (asenteet ja suhtautumistavat) tai sosiaalisesta ympäristöstä johtuvia tekijöitä, jotka vaikuttavat motivaatioon. Sosiaaliset motivaatiotekijät ovat sidoksissa kulttuuriin, aikaan ja paikkaan.

Kynnys astua mukaan toimintaan on liian suuri.

5. Merkitään kullekin asteikolle, missä olitte, kun asetitte tavoitteen. Käytä eriväristä tussia tai erilaista merkkiä kuin edellisessä vaiheessa.

6. Pohditaan ja kirjoitetaan ylös

- Mitä välillä on tapahtunut?
- Mitä toimenpiteitä on tehty?

7. Merkitään kullekin asteikolle, missä halutaan olla esim. vuoden kuluttua. Halutaanko säilyttää nykyinen taso vai edetääkö asiassa vielä korkeammalle tasolle? Käyttäkää taas eri väriä tai erilaista merkkiä kuin aiemmin.

8. Jos harjoitus on tehty yksilötyönä, kokoontukaa yhteen ja keskustelkaa kunkin arvioista. Pyrkikää etsimään keskustelussa yhteinen näkemys siitä, miten hyvin tavoite on saavutettu ja mihin tästä eteenpäin pyritään. On myös mielenkiintoista huomata, kuinka näkemykset tavoitteen saavuttamisesta voivat erota. Kaikki kokemukset ja arviot tuovat yhtä arvokkaita näkökulmia kehittämisen arviointiin.

9. Pohditaan lopuksi yhdessä suunnitelma jatkoa varten:

- Mitä aiemmin tehdyistä toimenpiteistä voidaan ja kannattaa jatkaa, jotta tavoite saavutetaan?
- Tarvitaanko uusia toimenpiteitä, jotta tavoite saavutetaan?
- Mitä uusia toimenpiteitä tarvitaan?
- Laaditaan toimintasuunnitelma, esim. taulukon muotoon uusien toimenpiteiden toteuttamiseksi.

Ideointi

Kuten me ihmiset, kaikki järjestötkin ovat erilaisia. On rikkaus, kun meitä on niin moneen lähtöön. Opiskelijajärjestötyötä voivat sitoa perinteet ja muut jo vakiintuneet tavat. On voimavara ja vahvuus kehittää omia toimintamalleja ja tapoja perinteiden lomaan. On tärkeää kannustaa ja tukea uusia toiminta- ja ajattelutapoja järjestön toiminnassa unohtamatta kuitenkaan perinteiden suurta merkitystä. Tehkää toiminnastanne omannäköistä ja motivoikaa toisianne keksimään uusia toiminnan ja tekemisen muotoja!

Mikä on järjestömme sitä ”JOTAIN”, jotain jolla motivoidaan mukaan ja aktivoidaan toimintaa hedelmällisemmäksi? Keksitään mielekkäitä tekemisen muotoja, muutakin kuin

alkoholikeskeistä huvitoimintaa. Puuhaa, josta on iloa mahdollisimman monelle: kulttuuria, musiikkia, liikuntaa, hyvää ruokaa, reissuja lähelle ja rahavarojen puitteissa kauemmaksi, kisoja ja turnauksia, erilaisia teemailtoja jne. Opiskelu on kovaa puurtamista ja ongelmien ratkomista. Mitä jos ongelmia ratkottaisiin yhdessä? Tämäkin kehittää järjestötyötä personoidummaksi, oman näköiseksi toiminnaksi, joka kantaa ja antaa eväitä sosiaaliseen selviytymiseen myös yliopistomaailman ulkopuolella.

Ideointia voi edistää käyttämällä vaihtelevia tapoja ja selkälaisilla menetelmiä, jossa myös hiljaiset saavat äänensä kuuluviin. Erilaisia osallistavia menetelmiä ja ideoiden keruutapoja on olemassa runsaasti. Seuraavassa esitellään kaksi nopeata tapaa saada paljon erilaisia ideoita aikaan.

Tuplatiimin vaiheet

1. Määritellään ideoinnin aihe, esim. jäsenistön aktivoiminen

2. Pyydetään jokaista miettimään annettua aihetta yksin ja kirjoittamaan paperille 5-10 ehdotusta, ajatusta tai ideaa.

3. Valitaan parit. Pyydetään pareja tutustumaan toistensa ehdotuksiin ja valitsemaan niistä keskustellen viisi parasta ehdotusta.

4. Parien ehdotukset viedään seinälle. Pyydetään pareja esittelemään lyhyesti

ehdotuksensa. Niistä ei keskustella sen pidempään vielä tässä vaiheessa.

5. Pyydetään pareja keskustelemaan keskenään seinälle kiinnitetyistä ehdotuksista ja valitsemaan niistä viisi parasta (esim. tussiaänestyksellä = vedetään viiva valittuun lappuun)

6. Eniten ääniä saaneet valitaan jatkoon. Poistetaan muut laput seinältä.

7. Ryhmitellään jäljelle jääneet laput aihepiireittäin ryhmän avustuksella. Näistä keskustellaan ja tarvittaessa äänestetään uudelleen, jos valittujen ehdotusten määrää on supistettava.

8. Muodostetaan seinälle syntyvien ryhmien avulla konkreettinen suunnitelma.

Opiskelu on kovaa puurtamista ja ongelmien ratkomista. Mitä jos ongelmia ratkottaisiin yhdessä?

Olli Lind (1986) on esittänyt, että motivaatio vapaaehtoistoimintaan syntyy haluttavasta tavoitteesta, epätyytyvästä nykytilasta ja selkeistä toimenpiteistä, joilla toimenpiteisiin päästään. Lindin yksinkertaisessa mallissa yhdistyvät toisalta tietty tarve toimeenpanevana voimana ja palkkioiteorioiden ajatukset tietyn tavoitteen saavuttamisen motivoivasta vaikutuksesta.

Vapaaehtoistoiminnan motivaatioperustassa olisi siis kolme lähdettä:

1. Oma tahto

- Mitä me tahdomme?
- Mitä haluja meillä on?
- Mitä niistä toteutamme?

2. Palaute

- Mitä tekemisemme merkitsevät?
- Mihin ja miten toimintamme vaikuttaa?
- Mitä tuloksia saamme aikaan?

- Mitä meistä ajatellaan?

3. Tuki

- Haluavatko toiset samaa kuin me?
- Pitävätkö toiset ajatuksiamme ja tekojamme tärkeinä tai hyödyllisinä?
- Kannatetaanko meitä ja tekojamme?

Yleensä halutaan ennen liittymistä tietää, mihin liitytään.

Liittymisen ehdot ja osallistumisen kynnykset

Yleensä ihminen haluaa ennen liittymistään tietää, mihin hän liittyy. Epämääräiseen ja vaikeasti hahmotettavaan ei ole helppo liittyä, koska sitä ei koeta turvalliseksi. Ihmiset tuntevat epävarmuutta, jos heillä ei ole kuvaa toiminnan sisällöistä ja suoritustavoista. Osallistuminen edellyttää riittäviä tietoja toiminnan päämääristä ja taustoilla vaikuttavista asioista. Toiseksi hänen on voitava tuntea oma asemansa varmaksi uudessa yhteisössä. Käytännössä se tarkoittaa sitä, että hän tuntee riittävää tasa-arvoisuutta suhteessa muihin jäseniin, hän kokee aidosti olevansa tervetullut uuteen yhteisöön ja hänellä on mahdollisuus ja oikeus vaikuttaa asioihin.

Kalevi Leppänen (1991) on listannut vapaaehtoistoimintaan liittyviä ehtoja

- Minulla on merkityksellisiä tehtäviä.
- Tiedän toimivaltani.
- Tavoitteet ovat täsmällisiä ja tiedossani.
- Tiedän tehtävieni yhteyden päämääriin.

6-3-2 – menetelmä

6-3-2 – ideointimenetelmässä porukka jaetaan kuuden hengen ryhmiin. Jokaisella osallistujalla on paperi, johon hän keksii kolme ideaa kahden minuutin aikana. Tämän jälkeen hän antaa paperin vierustoverille ja saa itse uuden paperin toiselta vierustoverilta. Sitten hän lukee edellisten tekemät ideat ja keksii vähintään kolme lisää. Ideointimenetelmä pakottaa jokaisen osallistumaan. Se tuottaa myös erittäin paljon ideoita. Menetelmässä voidaan jokaista lukua muuttaa. Esimerkiksi jos aikaa on viisi minuuttia per kierros, niin voi kehitellä pidemmälle meneviä ideoita. Perusmuodossaan ideointi kestää 13 minuuttia ja tuottaa 12 hengen porukassa noin 250 ideaa! (Lind 1986.)

Kohti oppivaa organisaatiota

Oppiva organisaation lähtökohta on humanistinen käsitys ihmisestä. Oppivan organisaation humanistinen ihmiskäsitys onkin erittäin tärkeä lähtökohta myös opiskelijajärjestötoiminnassa ja sen kehittämisessä. Humanistinen käsitys ihmisestä sisältää vapauden lisäksi inhimillisen kasvun. Humanisti uskoo ihmisen kehityskelpoisuuteen ja omatoimisuuteen.

Organisaatio kuten opiskelijajärjestökin koostuu ihmisistä. Yhteisön, järjestönkin kehittäminen edellyttää sosiaalisten rakenteiden, työn järjestelyiden ja – sisältöjen muutoksia. Nämä jäävät yksinään kuitenkin melko pinnalliseksi, jollei niihin liity ajattelutapojen muutosta. Kun ajattelutavan muutos toteutetaan humanistisen ihmiskäsityksen mukaisesti, on myös kulttuurin muutos mahdollista. Tämän lisäksi yhteisö kehittyy ja kasvaa.

Hyvä ja toimiva järjestö on kuin vene: soudetaan yhdessä aallokosta huolimatta, kohti haluttua määränpäättä. Itse kunkin istumapaikka voi aaltojen loiskeessa vaihtua, mutta vanka yhteistyö ja muuttuvaan tilanteeseen reagoiminen vievät veneen perille. Oppivan organisaation perusajattelumalleina pidetään humanistisen ajattelutavan lisäksi Argyriksen ja Sengen teorioita. Argyriksen mukaan organisaation jäsenet kyseenalaistavat jatkuvasti toimintaansa, havaitsevat virheitä tai poikkeavuuksia ja korjaavat niitä itse uusimalla toimintojaan. Sengen mukaan oppivassa organisaatiossa ihmisillä on

mahdollisuus kehittyä jatkuvasti ja saavuttaa haluamiaan tuloksia. Oppivassa organisaatiossa viriävätkin uudet toimintamallit, jossa ihmisillä on yhteiset tavoitteet ja jossa he oppivat yhdessä. Siis ihanteellinen malli myös opiskelijajärjestötyölle ja sen kehittämiseksi!

Oppivan organisaation toimintatodellisuuden kehittyminen vaatii seuranta- ja epäkohtiin puuttumista. Kun oivaltava, suunnitelmallinen ja toinen toisensa ideoita ja tekemisiä tukeva toimintatapa juurtuu järjestön kulttuurin tekemisiin ja syvärakenteisiin pysyväksi ominaisuudeksi, yhteisö kehittyy vähitellen oppivaksi organisaatioksi. Tällöin se tarjoaa vankan perustan niin huippusuorituksille kuin luovuudellekin.

Oppivalle organisaatiolle kuten myös hyvälle opiskelijajärjestölle on ominaista:

- matala organisaatio, jäsenten osallistaminen ja yhteinen näkemys toiminnan päämääristä
- avoimuus ja oman toiminnan kriittinen arviointi
- tulevaisuutta koskevat visiot, selkeä näkemys omasta tehtävästä (missio) ja toteutussuunnitelma
- visioita organisaatiota tukevista toimenpiteistä.

Oppivassa organisaatiossa oppiminen yhdistetään järjestön tavoitteisiin ja strategiaihin. Oppivassa organisaatiossa korostetaan oppimista. Se merkitsee mm. sitä, että:

- järjestön tulevaisuutta pohditaan osaamisen näkökulmasta
- tietotaitoa levitetään kaikkialle järjestöön
- järjestö nähdään oppimisympäristönä, jossa olennaista on oppia omista ja muiden kokemuksista
- kyseenalaistetaan järjestön toimintatapoja ja omia toimintatapoja
- kehitetään omaa järjestöä yhdessä muiden kanssa.

(Ruohotie 1997.)

Oppivan organisaation toimintatodellisuuden kehittyminen vaatii seuranta- ja epäkohtiin puuttumista.

- Saan irrotella, minulla on mahdollisuus ottaa riskejä.
- Saan kiitosta, minulla on itsenäistä toimivaltaa.
- Tekemistäni seurataan ja siitä välitetään.
- Saan päteä
- Minuun luotetaan.
- Uskomme onnistuvamme.

2 Opiskelijayhteisöt

Opiskelijayhteisöillä on oma itseisarvonsa, eivätkä ne ole vaihdettavissa tai korvattavissa. Tietyt tieteenalan ympärille rakentuva opiskelijajärjestö on usein ainoa kaikki sen alan opiskelijat kokoava taho. Onnistunut opiskelijayhteisöön integroituminen on yhteydessä opinnoista suoriutumiseen. Ihminen tarvitsee ympärilleen toisia ihmisiä ja kontakteja. Yhteisö vaikuttaa opiskelumotivaatioon: on tärkeää vahvistaa ja kehittää sosiaalisen tuen muotoja yhteisöissä toimimalla. Opiskelutoverit, yhteisön muut jäsenet, antavat tiedol-

lista tukea ja tsemppaavat tyyliin: jos kerran hänkin, miksen minäkin.

Opiskelu sijoittuu useimmiten ihmisen kehitysvaiheeseen, jossa tapahtuu paljon ja suuria muutoksia. Opiskelun alkaessa muutto toiselle paikkakunnalle pois lapsuudenkodista, sosiaalisten suhteiden muuttuminen ja elämäntapojen muutokset vaativat paljon voimava-

Opiskelijayhteisöillä on oma itseisarvonsa, eivätkä ne ole vaihdettavissa tai korvattavissa.

voja. Tämä uusi tilanne sisältää potentiaalisen uhan jäädä yhteisöjen ulkopuolelle. Irrallisuus ja itsellisyys voivat heijastua mielenterveyden ongelmina, opintojen keskeyttämisinä, viivästymisinä jne. Yhteisöjen toimivuutta edistämällä voidaan ehkäistä tällaisia ongelmia ennakolta.

Nuorten osallistumista järjestötoimintaan pidetään tärkeänä, nuorta yhteiskuntaan sosiaalistavana ja sen toimintamekanismeja opettavana toimintana. Kuitenkin on puhuttu, että opinnot venyvät liiallisen ”järjestöhässäkän” myötä ja valmistuminen viivästyy. Helsingin yliopiston rehtori Kari Raivio viittaa tähän Yliopisto -lehden (15/00) pääkirjoituksessaan 6.10.2000 seuraavasti:

”Laki edellyttää, että yliopisto kasvattaa nuorisoa palvelemaan isänmaata ja ihmiskuntaa. Tätä ei voi kuitata luentosarjalla tai seminaarilla, vaan se vaatii yksilöllistä kasvamista siinä sosiaalisessa ympäristössä, jossa opiskelija elää. Jos osallistuminen osakuntien tai tiedekuntayhdistysten toimintaan tahi kulttuurin, luonnon tai liikunnan harrastaminen hieman pidentää opiskeluaikaa, niin pidentäkään”.

Arviointijana (Työkaluliite 4)

Oman järjestön toiminnan kriittisen tarkastelun voi aloittaa vaikkapa antamalla kouluarvosanan järjestösi kokonaistoinnasta.

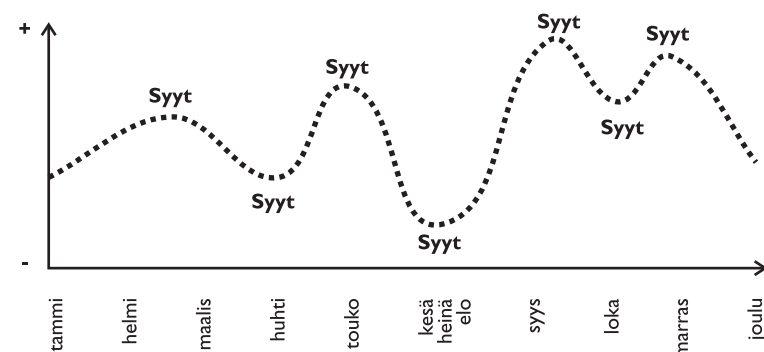


Mieti, miksi annoit juuri tämän arvosanan ja mitä järjestössäsi pitäisi tapahtua, että antamasi arvio nousisi esimerkiksi yhdellä numerolla?

Toimijoiden tiheä vaihtuminen on opiskelijajärjestöille tyypillistä. Tämä merkitsee myös edellytysten heikkenemistä kehittää järjestöä pitkäjänteisesti. Toiminnan silloittaminen on tärkeää. Se ei tarkoita uusien toimijoiden käsien kahlitsemista vaan kertyneiden kokemusten jakamista, vinkkien antamista ja toimiviksi osoittautuneiden käytäntöjen jatkon turvaamista. Jos olette esimerkiksi onnistuneet luomaan hyvän ja toimivan keskusteluyhteyden laitoksen esimieheen, niin toimiva yhteys kannattaa turvata jatkossakin. Toimijoiden vaihtuminen ei saisi tapahtua kuin veitsellä leikaten, vaan toiminta olisi ”testamentattava” (työhön perehdytys) uusille toimijoille.

Järjestön elinkaari (Työkaluliite 5)

Yhteenkuuluvuuden tunne toimintavuoden aikana.



Hallitus voi tarkastella omaa toimintavuottaan piirtämällä siitä elinkaaren kuvaamaan toimintavuotta tietyn asian suhteen. Elinkaaren avulla voidaan tarkastella esimerkiksi, miten olemme toimintavuoden aikana toimineet yhteisönä ja miten

olemme kokeneet yhteenkuuluvuutta. Käyrien huippukohtiin nimetään asiantilaan vaikuttaneet tekijät.

Vertailemalla piirrettyjä elinkaarikäyriä saadaan toimintavuodesta arvokasta tietoa siirrettyksi tuleville toimijoille, mitkä asiat ovat edistäneet ja ehkäisseet tarkasteltavaa asiaa.

Toimintatestamentti (Työkaluliite 6)

Järjestöissä kannattaa toimintavuoden lopussa tehdä pohdinta ja yhteenveto hyväksi ja toimiviksi osoittautuneista käytännöistä sekä toimintavuoden ongelmakohtista, joihin olisi seuraavana vuonna syytä kiinnittää huomiota. Tällainen pohdinta kannattaa toteuttaa, vaikka toimijoissa ei suurta vaihtoa tapahtuisikaan.

Miten omassa järjestössäsi huolehditaan tieto-aidon ja kokemusten siirtymisestä seuraaville toimijoille?

Millainen porukka ex-aktiivit ovat järjestöllenne, käyttökelpoinen reservi vai poistetaanko heidät vabvuudesta?

Benchmarking

Opiskelijajärjestöt ovat hyvin erilaisia monessa eri suhteessa. Niillä on kuitenkin paljon opittavaa toisiltaan. Järjestön sisäisen historiallisen pers-

pektiivin lisäksi on toiminnassa hyvä tietää, mitä ja miten muualla toimitaan. Benchmarking on toiminnan kehittämismenetelmä, jossa omaa toimintaa verrataan jonkun toisen paremmin sujuvaan toimintaan.

Oikeaoppinen ja tehokas benchmarking eroaa tavallisesta vertailusta ja kokemusten vaihdosta. Se on suunnitelmallista ja järjestelmällisempää. Siinä analysoidaan oma toiminta ensin kunnolla, ennen kuin sitä lähdetään vertaamaan mihinkään muuhun.

Benchmarkingin vaiheet

1. Kuvaa nykytila.
 - Määrittele parannettava alue.
 - Kokoa pieni benchmarkingryhmä.
 - Määrittele kehittämissuunnitelman tavoitteet ja aikataulu.
 - Kuvaa kehitettävä prosessi tai ongelma.

non tai liikunnan harrastaminen hieman pidentää opiskeluaikaa, niin pidentäköön”.

Tärkeistä tehtävistä ja tunnustetusta asemasta huolimatta opiskelijajärjestötoimintaan liittyy paljon haasteita kuten opiskelijoiden heterogeenisyys, opintojen eritahtisuus, opetusjärjestelyt, opiskelijaidentiteetin murentuminen, opiskelijoiden työssäkäynti, järjestötoimintaan kohdistuvat ennakkoluulot jne. Nämä haasteet tekevät entistäkin tärkeämmäksi oman järjestön toiminnan kartoituksen.

Osallistumisessa ja mukaantulossa on kyse valinnoista. Yhteisöön pakottaminen ei toimi, eikä ketään saa väkiväkällä mukaan. Se mitä järjestö voi tehdä, on herättää jäsenistössä halu ja kiinnostus toimintaan. Onkin todella tärkeitä tiedostaa mekanismeja, joiden avulla tullaan mukaan toimintaan - tai ollaan tulematta.

Millainen on hyvin toimiva opiskelija-yhteisö?

Järjestöön liittyminen

Yhteisöön pakottaminen ei toimi, eikä ketään saa väkiväkällä mukaan.

Nuorten järjestökiinnittelyneisyys -raportin (1998) mukaan opiskelija- ja koululaisjärjestöihin kuulumisen tärkeimmät syyt olivat hyödyllisen tiedon saanti, hyöty työssä, opiskelussa ja elämässä sekä omaksi iloksi toimiminen. Ystävien saaminen ja vaikuttaminen olivat vasta seitsemänneksi ja kahdeksanneksi tärkeimpiä

syitä. Tulos on yhdensuuntainen nuorten vapaaehtoistoimintaa koskeneen tutkimuksen kanssa. Tutkimuksen mukaan nuoret ovat mukana vapaaehtoistoiminnassa muita ikäryhmiä selvästi harvemmin oppiakseen tuntemaan uusia ihmisiä. Vapaaehtoistoiminnassa kiinnostaa siis toimiminen yhdessä vanhojen tuttavien kanssa, ja mukaan lähdetään heidän pyynnöstään, mutta ei erityisesti uusien tuttavien löytämiseksi. (Yeung 2002.)

Järjestötoimintaan aktivoitumisesta on Peduca ry:stä tehdyssä tapaustutkimuksessa tehty seuraavia havaintoja (Repo 2001):

- Toimintaan tullaan mukaan mielellään jonkun kaverin kanssa.
- Mukaan tulija tuntee yleensä jo valmiiksi jonkun aktiiviopiskelijan.
- Mukaan tulijalle on esitetty henkilökohtainen pyyntö lähteä mukaan.

Järjestöjen toimintaan ja aktiiviksi valikoituu sosiaalisesti aktiivisia ja taitavia henkilöitä. Yleensä mukaantulo tapahtuu opintojen alkuvaiheessa. Järjestötoiminta-aktiivisuus oli varsin suurta: nuorimmassa ikäryhmässä. Miehistä 60 % ja naisista 52 % osallistui aktiivisesti yhdistystoimintaan (vähintään 1-3 kertaa kuukaudessa). Aktiivisuus väheni asteittain iän myötä. (Kunttu & Huttunen 2001.)

2. Kartoita mahdolliset esikuvat ja valitse kohde.

- Valmistele kysymykset.
- Suunnittele vierailu.
- Ota yhteyttä esikuvaan.
- Toteuta vierailu.

3. Analysoi erot.

- Kokoa ja analysoi hankitut tiedot ja materiaalit.
- Kehitä ehdotus uudesta toimintatavasta tai ratkaisusta määriteltyyn ongelmaan.
- Kirjaa analyysin tulokset ja kehittämisehdotukset.

4. Suunnittele uusi etenemistapa.

- Aseta uudet tavoitteet hankitun tiedon pohjalta.
- Tee toimintasuunnitelma tavoitteen toteuttamiseksi tai ongelman ratkaisemiseksi.

5. Sovella, kehitä, ratkaise.

- Toteuta kehittämissuunnitelma.
- Dokumentoi ja arvioi tulokset.

Myös täysin omaan alaan liittymätömissä opiskelijaperinteissä saattaa olla hyvinkin omaan toimintaan lanseerattavia ja muokattuna sopivia toimintamuotoja. Oletko koskaan esimerkiksi ollut sitseissä? Se on mitä mainioin tapa tutustuttaa ja nostaa yhteenkuuluvuuden tunnetta ruuan, juoman ja yhteislaulun merkeissä - kysy lisää lähimmältä teekkarilta!

Lainatkaa ja muokatkaa hyviä käytäntöjä omaan toimintaanne istuviksi. Tehkää toiminnastanne vähintään yhtä hyvää ja jopa parempaa kuin toisilla - omista lähtökohdistanne käsin ja juuri teille sopivaksi. Löytäkää toimintanne sellainen positiivinen lataus ja hyvä fiilis, joka kuin itsestään kuljettaa asioita eteenpäin. Ja hetken päästä teidän järjestönne onkin se, jolta kysytään ”Miten te teitte sen?”

”Miten te teitte sen?”

Alun aktiivisuutta selittää suuri liittymisen tarve ja järjestöjen panostus uusiin opiskelijoihin. Mukaantulon kynnyksen ja integroitumisen voi olettaa vaikeutuvan ajan kanssa. Seuraavassa on lyhyt, fiktiivinen ja kärjistetty kuvaus uuden opiskelijan näkökulmasta, kuinka opiskelijajayhteisön ulkopuolelle voi joutua.

”Olo on kuin puulla olisi päähän lyöty: on ”orientoivia, tuutoreita, dekaani, edari, tedari, speksi, fuksiaisia, ls 5...” Kiirettä tuntuu riittävän, kun samanaikaisesti pitäisi kotiutua, käynnistellä opintoja ja käydä bileissä. Erilaisten mahdollisuuksien tarjonta on suurta, mutta kunpa tietäisi mihin niistä tarttua. Ei oikein tiedä, kun ei ole selvää kuvaa mitä se korkeakouluopiskelu vaatii. Sitä paitsi yksin ei oikein viitsisi mennä. Jonkun kaverin kanssa olisi helpompi lähteä. Mutta kun ei tunne vielä ketään. Omassa tuutoriryhmässä on hyviä tyyppisiä, mutta mahtavatkohan he olla kiinnostuneita samoista asioista. Oma tuutori on myös ok. Häntäkään ei kuitenkaan viitsisi aina omilla kysymyksillä vaivata. Ainakin ainejärjestön bileisiin täytyy mennä, koska sinne tulee kaikki. Tuutoriryhmän kanssa käytiinkin vierailulla ainejärjestön hallituksen kokouksessa. Puhuivat jostain edustajistovaalien ehdokasasettelusta ja syksyn ekskursioista.”

”No nyt on asiat pikkuhiljaa saatu rullaamaan.”

Sama opiskelija syksyn jälkeen

”No nyt on asiat pikkuhiljaa saatu rullaamaan. Ensimmäiset tentitkin on suoritettu ja käytännöt alkavat olla hanskassa. Luentosalitkin löytyvät jo ilman isompia harhailuja ja kaupunkikin on tullut tutummaksi. Kämpäkin on jo ihan asuttavassa kunnossa. Nyt alkaisi olla mahdollisuuksia lähteä johonkin toimintaan mukaan. Tuutoriryhmänkin toiminta loppui. Luennoilla ei ole päässyt oikein kunnolla tutustumaan. Muutamissa ainejärjestön bileissä tuli syksyllä käytyä. Nyt loppuvuodesta ei ole niitäkään ollut. Jotain voisi itsekin tehdä, mutta se ainejärjestötyö vie ilmeisesti lähes kaiken ajan. Eikä sieltä oikein ketään tunnekaan. Onhan siellä muutama uusikin opiskelija, jotka valittiin syyskokouksessa ensi vuoden hallitukseen. No ne taitaakin olla jotain järjestöjyriä, koska niitä oikein pyydettiin mukaan. Ei viitsisi lähteä oikein tuppautumaan.”

2 Opiskelijajärjestöissä kuultua ja kokeiltua

Tähän lukuun on koottu konkreettisia käytännön vinkkejä, joista on toivottavasti järjestölle apua matkalla kohti hyvin toimivaa yhteisöä.

2.1 Uudet opiskelijat

Toiminta tutuksi tuutoreille. Tuutorit ovat avainasemassa uusien opiskelijoiden sisäänajossa. Useimmiten tuutorit ovat melko hyvin perillä järjestön toiminnasta, mutta eivät suinkaan aina. Järjestön hallituksen ja tulevan syksyn tuutoreiden kannattaakin pitää loppukeväällä palaveri, jossa mietitään uusien opiskelijoiden integroimista opiskelijayhteisöön.

Mukaantulon helpottamisen pohtiminen on hyvä aloittaa miettimällä mukaantuloa vähän ujomman opiskelijan näkökulmasta. Tapaamisen yhteydessä olisi hyvä nimetä kullekin tuutori-ryhmälle hallituksesta kummi. Hänen tehtävänä olisi käydä jossain tuutoriryhmän tapaamisessa esittäytymässä ja antamassa hallitukselle kasvot. Opiskelijajärjestö nimittäin saattaa kuulostaa kovin viralliselta ja hallituksen jäsen kovin kaukaiselta ja mahtavalta. Hallituksen jalkautuminen ja henkilökohtainen esittäytyminen madaltavat uuden opiskelijan kynnystä esim. laittaa viestiä hallituksen sähköpostilistalle tms.

Pahimman alkuhässäkän mentyä, tuutoreiden ja hallituksen tapaaminen kannattaisi uusia. Pohdinta, miten uusien opiskelijoiden integroinnissa onnistuttiin, ja linkittäminen järjestötoimintaan on varmasti yhden tapaamisen arvoinen asia.

Valintakokeet ovat ensimmäinen todellinen mahdollisuus tehdä vaikutus tuleviin nuorempiin kollegoihin. Kohtuuhintainen kahvinmyynti tai peräti maksuton kahvitus yhteistyössä laitoksen kanssa antaa järjestöstä hyvän ensivaikutelman kiinnostavana yhteisönä. Kahvituksen yhteydessä voi sopivasti toivotella onnea pääsykokeisiin ja vaikkapa sujauttaa mukaan pienen infolappusen järjestöstä.

Hyväksymiskirjeen mukana seuraa mahdollinen jäsenmaksulomake ja infoa jäsenyyden monista hyödyistä. Erinomaisen hienoa on, jos olette työstäneet järjestölehdestäne erityisen uusille opiskelijoille -numeron mukaan liitettäväksi. Viittaus myös www -sivuillemme ja sinne päivitettäviin uusien opiskelijoiden sivuihin saa sivujenne laskurit pyörimään kesälläkin.

Orientoivat opinnot ovat uudelle opiskelijalle todellisia tiedontyöttämistilaisuuksia, ja niiden annin sisäistäminen ei välttämättä onnistu. Tiedollisen annin sijasta olisikin ehkä parempi käydä luomassa järjestöstä positiivinen mielikuva.

Varsinaista tiedollista puolta kannataneet antaa ehkä vähän myöhemmin syksyllä. Järjestö -info lienee sopiva pidettäväksi jonkin luennon alussa.

Henkilökohtainen s-postikirje ja onnittelut opiskelupaikasta

Opiskelijoiden saatua käyttäjätunnukset kannattaa heille kirjoittaa oma henkilökohtainen sähköposti, jossa järjestö onnittelee opiskelupaikasta ja toivottaa onnea opintoihin. Henkilökohtaisen viestin saaminen

on aivan eri asia kuin massapostitus. Vaatiihan se tietysti vähän enemmän vaivaa - mutta on todennäköisesti tämän vaikean arvoinen. Samassa yhteydessä voi laittaa kutsun järjestön tuleviin tapahtumiin.

Uusien opiskelijoiden bileissä hallituksella on oma rasti. Rasti voisi olla luonteeltaan jokin team-building -tyyppinen tehtävä, jossa onnistuminen edellyttää kaikkien osallistumista ja panosta. Se antaisi sopivasti pientä vihjettä jokaisen jäsenen merkityksestä järjestötoiminnassa.

Uusien ja vanhojen tutustuttamisessa tuutoreilla ja aktiiveilla on tärkeä rooli. Yhteisleikit ovat tehokas tapa tutustuttaa opiskelijoita yli vuosikurssirajojen. Vanhempien opiskelijoiden on kuitenkin syytä näyttää esimerkkiä ja olla mukana. Jos uudet opiskelijat laitetaan keskenään leikkimään, tilanteen koko merkitys muuttuu täydellisesti.

Pahimman alkuhässäkän mentyä, tuutoreiden ja hallituksen tapaaminen kannattaisi uusia.

Opiskelijayhteisön ulkopuolella

Korkeakouluopiskelijoiden terveystutkimus 2000 (Kunttu & Huttunen) osoittaa, että jopa 37,10 % kaikista kyselyyn vastanneista ei koe kuuluvansa mihinkään opiskeluun liittyvään ryhmään. Saman tutkimuksen mukaan yksinäisiksi kokivat itsensä etenkin nuoret miehet (ikäryhmä 19-21) ja naisopiskelijat vanhimmassa ikäryhmässä (30-34).

”Jos muistelee ihan niitä ensimmäisiä alkuaikojia kun tuli opiskelemaan niin kyllä se niin kuin...se oli aika tärkeä. Tää on kuitenkin sen verran iso koulu ja iso yhteisö, että se auttoi kun sitä paloitteli vähän pienempiin (yhteisöihin). Tavallaan se kiltä niin se hoiti sen alun...muuten olis ollu täysin hukassa siinä suhteessa että mitä kuuluis tehdä ja mitä voisi tehdä.” (Yhdessä yhteisöksi -projektin esikartoitus v. 2000)

Kannattaa miettiä, minkä vuoksi samanaikaisesti

- Absoluuttisiksi luvuiksi muutettuna pelkästään pääkaupunkiseudulla on tuhansia opiskelijoita, jotka eivät ole onnistuneet löytämään itselleen ystäviä tai kavereita ja kokevat itsensä yksinäisiksi.
- Opiskelijajärjestöt potevat usein pulaa aktiivisista toimijoista.
- Melkein joka neljäs opiskelija ei edes koe kuuluvansa mihinkään opiskeluun liittyvään ryhmään.

Pelkästään pääkaupunkiseudulla on tuhansia opiskelijoita, jotka eivät ole onnistuneet löytämään itselleen ystäviä ja kokevat itsensä yksinäisiksi.

Parhaimmillaan opiskelijayhteisöön kuulumisen voi vahvistaa elämänhallinnan tunteita ja auttaa itsenäistymään sekä löytämään oma paikka elämässä ja opiskeluympyröissä. Järjestöt tarjoavat turvaa, yhteenkuuluvuuden tunnetta ja tukea. Yhteisöt edistävät ihmisten keskinäistä hyvinvointia ja mielenterveyttä sekä antavat voimia ja keinoja kohdata tulevaisuuden haasteita. Vastaavasti yhteisön ulkopuolelle tahtomattaan jääminen merkitsee näiden kaikkien tärkeiden elementtien puuttumista.

Kuten alla olevasta erään yksinäisen opiskelijan tarinasta käy ilmi, yksinäisyys on käsin kosketeltavaa.

”Varsinaisesti yksinäisyys sai otteen minusta vasta armeijan jälkeen. TKK:lla vaillinaisen fuksivuosi osoitti, ettei uusien ihmisten solmiminen onnistu vain sormia napsauttamalla. Opiskelijaelämässä kaveripiirit muodostuivat hyvin nopeasti heti ensimmäisen vuoden alussa. Itse vietin tuon tärkeän syksyn armeijassa ja aloitin opiskelun vasta kevätlukukaudella. Sitä ei oppinut tuntemaan muita fukseja eikä tuppautuminen valmiiseen kaveriympe-

Nimien oppiminen

Nimien oppiminen on uskomattoman tärkeää. Kukaan ei halua olla se sinipaitainen poika, siinä Pekan vieressä tai poninhäntätukkainen tyttö takavasemmalla Tainan takana. Nimi on osa identiteettiä, persoonaa ja nimeltä muistaminen merkitsee, että sinut on noteerattu. Kaikkia nimiä on yhden ihmisen ehkä mahdoton opetella ja muistaa, mutta nimien opettelussa voi käyttää muistamista helpottavia tekniikoita.

Tuutoriryhmien vierailut hallituksen kokouksissa

Uudet opiskelijat kannattaa tuoda opiskelijajärjestön tiloihin ja kutsua heidät järjestön kokoukseen. Tämä tulee kuitenkin huomioida kokouksen toteutuksessa. Voi vain kuvitella, miten vaivautuneeksi uudet opiskelijat saattavat olonsa kokea, jos hallitus istuu tiiviissä ympyrässä kertoilemassa kesätöitä tai matkakokemuksistaan.

Aidon kiinnostuksen esittäminen uusien opiskelijoita kohtaan viestittää heitä toivottavan mukaan toimintaan.

2.2 Osallistuminen

Toiminta yhteisöllistä. Itsensä merkitykselliseksi kokeminen on ihmiselle olennaista. Aktiivisella ihmisellä on halu toimia ja kokea voivansa vaikuttaa asioihin. Uudet opiskelijat kannattaa aktivoida mukaan järjestämään juttuja ja rakentamaan toiminnallista yhteisöllisyyttä. Tehtävien pitää olla riittävän vastuullisia. Jonkin kokonaisuuden yksioikoinen ”sysääminen” uusien opiskelijoiden hartioille ei sen sijaan ole perusteltua. Tehtävää toteuttaessaan heillä on oltava tunne, että he halutessaan saavat tukea ja opastusta vanhemmilta opiskelijoilta. Toteutuksessa kannattaa myös muistaa mahdollisuudet tehdä vuosikurssirajat ylittävää yhteistyötä.

Saattaa olla, että joskus tekee mieluummin itse kuin käy pyytämässä apua. Pyytämässä ei kuitenkaan häviä mitään. Yleensä ihmiset ovat halukkaita toimimaan, kunhan heitä pyydetään mukaan. Tärkeintä on auttaa ihmisiä onnistumaan. Arkoja on rohkaistava ja tuettava. Osaamattomia on opetettava. Motivoitumattomia on motivoitava.

Yksi tapa saada ihmiset toimimaan on laatia jonkin kokonaisuuden toteuttamiseen tarkoitettu tehtävälista. Siihen lista-

taan kaikki mahdolliset toteuttamiseen tarvittavat tehtävät - niin isot kuin pienet. Lista voi jokainen merkitä, mitä haluaisi tehdä. Tehtävälistan toimivuus perustuu avainsanaan: turvallisuus. On turvallista merkitä paperiin rasti. On myös hyväksyttävää esittää itseänsä. Kaikki muutkin tekevät niin. (Lind 1986.)

Mahdollisuus kevyeen osallistumiseen. Nykypäivänä osallistuminen perustuu sitoutumisen sijasta sopimuksellisuuteen. Toimintaan halutaan osallistua omista lähtökohdista käsin ja yksilöllinen vapaus säilyttäen. Pitäisi luoda sellaisia osallistumisen mahdollisuuksia, että ilman pelkoa liiallisesta sitoutumisesta voisi kuitenkin olla toteuttamassa jotain toimintaa. Tämän vuoksi rekrytoitaessa henkilöitä mukaan suunnittelemaan ja toteuttamaan tehtäviä olisi hyvä tarjota vaihtoehtoja intensiteetin osalta. Jutun kirjoittaminen järjestölehteen ei saa merkitä sinun olevan todennäköisesti lehden seuraava päätoimittaja.

Mukaan myöhemminkin

Opiskelijajärjestötoiminta on perinteisesti vilkasta heti opintojen alussa. Tästä alkuvaiheen aktiivisesta toiminnasta yleensä seuloutuukin mukaan uusia innokkaita opiskelijoita. Olisiko poisjääneiden mukaan saamiseksi järjestettävä aktivointi/rekrytointi-tempaus loppusyksystä tai alkuvuodesta? Kynnys lähtee mukaan kasvaa melko nopeasti. Oven auki pitäminen ei riitä kaikille, jotkut tar-

vitsevat sisäänheiton.

Vaihto-opiskelijat, avoimessa korkeakoulussa opintoja suorittaneet, keskellä lukuvuotta aloittavat, rinnakaistutkintoa suorittavat ja opintojaan tauon jälkeen jatkavat ovat esimerkkejä sellaisista opiskelijoista, joita voi olla vaikea tavoittaa. Heidän opintojensa etenemistä kuitenkin auttaisi järjestötoimintaan mukaan pääsy ja samassa tilanteessa olevien löytäminen. Voisiko järjestönne edesauttaa tällaisten opiskelijoiden kohtaamista? Olisiko www-sivuille rakennettavissa kohtauspaikka tai deittipalvelu tällaisille opiskelijoille vai olisiko jokin muuta keinoa järjestää tapaaminen?

rään tuntunut luonteelta. Suuressa joukossa jokainen opiskelija on omillaan. Massaluennot ja -harjoitukset eivät olleet omiaan helpottamaan ihmissuhteiden luomista. Teekkaribileiden ainoa tarkoitus on syvän humalatilanteen nopea saavuttaminen. Minulle se ei ole tavoittelemisen arvoista. Ajauduin entistä kauemmas valtavirrasta. Yritin päästä mukaan alayhdistystoimintaan, mutta huomasiin sielläkin, että kyseessä on pienen ydinryhmän tiivis yhteisö.”

(Erään opiskelijan tarina, Nyytiset 12/01.)

Sosiaalisen tuen puute aiheuttaa ahdistuneisuuden tunteita. Ahdistuneisuus saattaa antaa ”omituisen leiman”, ja se ajaa yhä syvemmälle yksinäisyyteen ja ahdistukseen. Tämän seurauksena ihminen kokee vihaa, syyllisyyttä ja häpeän tunteita.

”Yksinäisyys on kehä, jossa tilanne vaikeutuu mitä pidemmälle mennään.” (Kiikkala 2002.)

Pyyteetön ystävyys on parasta lääkettä yksinäisyydelle.

Yksinäisyys on niin yleistä, että todennäköisesti lähes jokaisen tuttavapiiriin kuuluu itsensä usein yksinäiseksi kokeva henkilö. Pyyteetön ystävyys on parasta lääkettä yksinäisyydelle.

”Älä kulje edelläni, en ehkä seuraa. Älä kulje perässäni, en ehkä johda. Kulje rinnallani ja ole ystäväni. (Albert Camus)

2.3 Hallitus ja muut aktiivit

Opiskelijajärjestötyö on arvokasta. Sen merkitystä ei ehkä osaa aina riittävästi arvostaa – ei itse, eikä kukaan muukaan. Kuuluminen hyvin toimivaan yhteisöön on kuin terveys – sitä osaa arvostaa usein vasta sitten, kun sen on menettänyt. Sen merkitys ei rajoitu vaan opiskeluvaiheeseen, vaan se kantaa pitkälle tulevaisuuteen. Siitä saadut opit, kokemukset ja suhteet antavat elämälle todellista lisäarvoa.

Järjestötyö ei ole aina helppoa. Saattaapa joskus tuntua siltä kuin kivirekeä vetäisi perässään. Väsyneet, turhautuneet ja stressaantuneet toimijat eivät kuitenkaan ole paras houkutin mukaan lähtemistä miettivälle. Pelätään sen kuuluisan pikusormen antamista, jos seurauksena on loppuun palaminen. Tämä ei tarkoita, että aina pitäisi olla onnellinen virne naamalla. Ainahan ei voi mennä hyvin, ja höyryjä on oltava lupa päästää ulos, kun sen aika koittaa. Yhteisön aktiivisempien jäsenten kannattaa kuitenkin tarkkailla omaa toimintaa ja muistaa painaa jarrua ja kaasua oikeissa kohdissa.

Kun uusi toimintavuosi käynnistyy, kannattaa aktiivisten toimijoiden toisiinsa tutustumiselle varata riittävästi aikaa. Esimerkiksi yhdessä vietetty mökkiviikonloppu antaa hyvät puitteet tutustumiselle ja tulevan toimintavuoden suunnittelulle. Riittävän ajan varaaminen tutustumiselle ja suunnittelulle heijastuu koko toimintavuoteen. Hallitusten uusien

jäsenten perehdyttämiseen on kiinnitettävä huomiota. Uusille tulokkaille on annettava vastuuta ja yhdistettävä uusien toimijoiden valtava halu ja vanhempien toimijoiden kokemus eteenpäin vieväksi voimaksi. Tutussa ja turvalliseksi koetussa porukassa uskaltaa sanoa, mitä todella ajattelee, olipa se sitten toimintaa koskeva todellinen kuningasajatus tai pettymys jonkin asian suhteen. Tässä yhteydessä on myös hyvä yhteisesti sopia tiettyjä toiminnan pelisääntöjä, jotka raamittavat työskentelyä.

Hallitukseen ja aktiivisiksi toimijoiksi valikoituu yleensä samanhenkisiä ja tiettyntyyppisiä ihmisiä. Hallituksesta on usein myös vallalla väärä käsitys: ”se on tympeää ja ylivirallista toimintaa, jossa uusi opiskelija jää jalkoihin”.

”Mmm, no – on yritetty painottaa, että vaikka hallitus...joitakin karkottaa vaikka sana ”hallitus”, ni se ei oo mikään virallinen. Et kokouksissa ei käytetä mitään

juridisia tai virallisia kaavoja. Et puheenvuorot pitää ihan vaan kuka vaan. Keskustelemalla asiat hoidetaan. Vaikka tietysti mennään esityslistan mukaan, kohta kohdalta, mennään ihan oikein ne asiat läpi. Ei oo kysymyksessä mikään virallinen miljö, eikä siel oo mitään byrokratiaa tai muuta. Ja se, et kuka tahansa voi tulla käymään ei oo pakko jatkaa, voi tulla ihan kattoon. On korostettu just sitä, et tiedossa ei oo mitään ylivirallista tällasta politiikkaa, vaan kyse on ihan yksinkertaisesti yhteisten asioiden hoitamisesta. Jollakin elimellähän niitä hoitaa pitää, ni täs on tää. Mutta – se kaks puol vuotta, minkä mä oon kohta ollu – samat tyypit siel on aina. Se on varmaan muissakin – muissa yksiköissä vähän sama juttu.”

(Yhdessä yhteisöksi -projektin esikartoitus 2000.)

Siksi onkin tärkeää, että sisäpiiritunnelmaa ja kankeaa ”hallitus on maailman napa” –fiilistä pääse syntymään. Kannattaa varoa, että toiminnasta ei tule liiaksi toimijoiden oloista ja näköistä tai että toteutetaan vain juttuja, joita on aina toteutettu. Saattaisi olla hyvä, jos hallituksen sisällä toimisi tietyn tyyppinen jäsenistö- tai yhteisövästava. Hänen tehtävänään olisi jäsenistölähtöisyydestä huolehtiminen järjestön toiminnassa.

Hallituksen ja muun aktiiviporukan ei pidä yrittää tehdä kaikkea itse. Yhteisön jäseniä kannattaa tukea kannustamalla heitä omaehtoiseen toimintaan. Ei ole niin tärkeää, että

toiminta tapahtuu nimenomaisesti järjestön toimintana. Tällöin ajatellaan liiaksi organisaatiokeskeisesti ja unohtetaan jäsenen näkökulma. Pääasia on, että tehdään yhdessä ja tunnetaan kuuluvamme samaan yhteisöön.

Mitä sitten jos ja kun asiat eivät aina sujukaan toivotulla tavalla? Jos vaivalla järjestettyyn tilaisuuteen tulee vain kourallinen ihmisiä? Totta kai se harmittaa. Tilaisuuteen on kuitenkin tullut joku, joten ei kannata pilata koko iltaa valittamalla porukan passiivisuutta. Seuraavalla kerralla voi nimitäin käydä niin, että heidän eivät viitsi tulla mukaan. Alussa on toki hyödyllistä pohtia yhdessä syitä vähäiseen osanottoon, mutta sen jälkeen kannattaa pitää hauska ilta sillä vähän pienemmälläkin porukalla. Onnistuneen illan jälkeen saattaa seuraava tapahtuma ollakin jo huomattavasti suurempi yleisömenestys. Mukana olleet kun ovat niitä parhaita toiminnan markkinoijia.

3 Lähteet

Kirjat

Adams Linda. 1999. Ole paras itsesi!. Jyväskylä. LK-Kirjat.

Broadhead, E. W., Kaplan B. H., James, S. A., Wagner, E. H., Schoenbach, V. J., Grimson, R., Heyden, S., Tibblin, G. & Stephen, H. (1983). The epidemiologic evidence for a relationship between social support and health. American Journal of Epidemiology, 117, 521-537.

Covey Stephen R. 2001. Tie menestykseen, 7 toimintatapaa henkilökohtaiseen kasvuun ja muutokseen. Jyväskylä. Gummerus.

Dunderfelt Tony. 1998. Henkilökemia – yhteistyö erilaisten ihmisten välillä. Juva. Dialogia Oy.

Eskola Antti – Kurki Leena toim. 2001. Vapaaehtoistyö auttamisena ja oppimisena. Tampere. Vastapaino.

Garnegie Dale. 1983. Miten saan ystäviä, menestystä ja vaikutusvaltaa. Juva. WSOY.

Heikkala Juha. 2001. Järjestön strategia. Tampere. University Press.

Holm Marja. 1997. Organisaatioelämää. 2. painos. Helsinki. Edita.

Hyypä Markku T. 2002. Elinvoimaa yhteisöstä, sosiaalinen pääoma ja terveys. Keuruu. Otava.

Hätönen Heljä. 2000. Mistä liikkeelle? Kehitystarveanalyysi oppivan organisaation kehittämiseen. Helsingin yliopiston tutkimus- ja koulutuskeskus Palmenia. Yliopistopaino.

Juosila Marianne (toim.). 1999. Vantaan yhteisöterveysprojektin loppuraportti 1995-1999. Yhteisöistä hyvinvointia. Vantaa. Vantaan Kaupunki.

Kajanoja Jouko – Simpura Jussi toim. 2001. Sosiaalinen pääoma: lobaaleja ja paikallisia näkökulmia. Saarijärvi. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus Stakes.

Koli Hannele – Nurmijoki Maarit – Romppanen Birgitta. 2000. Tiedosta toiminnaksi! Helsinki. Helsingin yliopiston tutkimus- ja koulutuskeskus Palmenia.

Koski Pasi. 1994. Liikuntaseura toimintaympäristössään. Jyväskylä. Jyväskylän yliopisto.

Kunttu Kristina – Huttunen Teppo. 2001. Korkeakouluopiskelijoiden terveystutkimus 2000. Helsinki. Kela sosiaali- ja terveysturvan katsauksia.

On vaarallisen helppoa ottaa asiat annettuina ja jäädä suti-
maan paikoilleen ongelmakeskeisyyttä korostaen. Varma tapa
tappaa innostus on teiltä uudet ideat tuoreeltaan. Kaksi pe-
rinteistä tapaa torjua jokin uusi ajatus on todeta:

”Sitä on jo kerran kokeiltu - ei se toimi.”

”Ok, kokeillaan vain.

Hoida sinä homma, kun kerran ehdotitkin.”

Muutos merkitsee usein tutusta ja turvallisesta luopumisesta.
Muutosten ja uudistusten vastustaminen on sinänsä inhimil-
listä ja ymmärrettävää. Perusteita vailla oleva takertuminen
vanhoihin toimintatapoihin vie kuitenkin edellytykset kehiti-
tymiseen. Terve kriittisyys on eri asia kuin muutoksen vas-
tustaminen muutoksen vuoksi.

Oman järjestön kehittäminen hyvin toimivaksi yhteisöksi
ei käy hetkessä. Asenteiden ja kulttuurin muuttaminen vie
aina oman aikansa. Mitä syvemmällä
olevasta muutoksesta on kyse, sitä
pidempi on yleensä myös sen muu-
tokseen vaadittu aika. Tämän vuoksi
on oltava samanaikaisesti kärsivälli-
nen ja luottavainen syntyvien tulos-
ten suhteen. Tärkeätä on huomioida
ne pienetkin edistysaskeleet, joita
oman toimikauden kuluessa on
saatu aikaan.

2.4 Opiskelun edistäminen

Opiskelussa voi tunnistaa tiettyjä kriittisiä hetkiä, jolloin nä-
mä kohdat läpikäyneillä opiskelijoilla olisi paljon annettavaa
muille, nyt samassa kriittisessä tilanteessa oleville opiskelijoil-
le. On tärkeää tukea toisia, jos on itse kokenut asioita, joiden
kertomisesta voisi olla apua toiselle. Opiskelun aloittaminen,
ne kuuluisat vaikeat kurssit, proseminaarityö, pro gradu,
diplomityö ja työelämään siirtyminen saattavat olla tilanteita,
joissa tukea erityisesti tarvitaan. Liian helposti asioita alkaa
pyöritellä vain omassa päässä, jolloin ne alkavat tuntua en-
tistä suuremmilta, kun asioita suhteuttava ulkopuolinen nä-
kemys puuttuu. Opiskelijat kokevat oppilaitoksen tuen opin-
toihin usein puutteellisena. (vrt. Kunttu & Huttunen 2001.) Eikä se
aina niin helppoa olekaan kääntyä professorin puoleen, vaika
kysyvä on tunnetusti tietämätön vain hetken. Vanhemmil-
la opiskelijoilla olisi paljon annettavaa nuoremmilleen

”opinto-ohjauksen” muodossa. Se olisi mitä parhaita ver-
taistukea, jota opiskelijayhteisössä voisi toteuttaa.

Lisäksi opiskeluongelmiin liittyvien oma-apuryhmien ja
opintopiirien organisointi opiskelusolmujen avaajina ovat
hyviä esimerkkejä mahdollisuuksista järjestää opiskelua tuke-
vaa toimintaa. Gradussaan loppusuoralla olevat opiskelijat
voisivat hyvin kertoa omista tutkimusaiheistaan ja menetel-
mistään. Se olisi esittäjille hyvää sparrausta ja arvokasta tietoa
graduaan suunnitteleville. Taas kerran saadaan hyötyä mo-
lempiin suuntiin.

Painaako vastavalmistunut oven viimeistä kertaa perässään
kiinni haettuaan laitokselta tutkintotodistuksen? Voisi olla
kiva ele, jos järjestöt huomioisivat parhaaksi katsomallaan
tavalla valmistuneet opiskelijat. Esimerkiksi pienellä kahviti-
laisuudella tms. Valmistuneiden huomaamattomassa poishii-
pimisessä menetetään paljon mahdollisuuksia. Ketkä ovat

parempia kertomaan työllistymis-
mahdollisuuksista ja työelämän
kokemuksista kuin nämä samaa alaa
opiskelleet? Heiltä voisi saada rele-
vantteja ja käytännön arvoa omaavia
gradu-aiheita. He tietävät auki tule-
vista työpaikoista. He ovat yksinker-
taisesti juuri sitä arvokasta sosiaalista
verkostoa mitä tarvitaan. "It takes
two to tango", eli mitkä ovat heidän
intressinsä olla mukana valmistumi-
sen jälkeen? Perheellisille ilta van-
hoissa opiskelijakuvioissa on toden-
näköisesti mukavaa vaihtelua ja per-

heettömille illassa voi olla vaihtelun lisäksi muutakin
lisäarvoa. Sitä paitsi heillekin on hyödyllistä ”päivittää
paradigmat”.

Hyvistä ja toimivista käytännöistä muodostuu nopeasti
osa perinteistä toimintaa. Jokainen on mielellään turvaamas-
sa sellaisen toiminnan jatkuvuutta, josta kokee olleen itselleen
hyötyä.

2.5 Laitosyhteistyö

Opetuksen ja opiskelun kehittäminen

Järjestön opintovastaava voi järjestää tapaamisen, johon kut-
sutaan opinnoissaan eri vaiheessa olevia opiskelijoita - opiske-
lijajärjestötoiminnan näkökulmasta sekä aktiivisia että passiiv-

Kuure Tapio – Kärkkäinen Kati – Paju Petri – Soininen Anne. 1999. Kutsuuko yhteiskunta? Nuoret jäsenyyksiä lunastamassa ja haastamas-
sa. Nuorisotutkimusverkosto. Nuorisotutkimusseura julkaisuja 10/99.

Kuusela Pekka - Saastamoinen Mikko (toim.) 2001. Ruumis, minä
ja yhteisö. sosiaalisen konstruktionismin näkökulma. 2. p. Kuopio. Kuopion
yliopisto.

Lehtonen Heikki. 1990. Yhteisö. Jyväskylä. Vastapaino.

Leppänen Kalevi. 1991. Yhdistys 95. Kerava. Toivonpoika.

Lind Olli. 1986. Innostava organisointi. Uusi tapa luoda toiminnan ilo,
luovuus ja tuloksellisuus. Kerava. Yhteisövalmennus.

Loimu Kari. 2000. Yhdistystoiminnan käsikirja. Porvoo. WSOY.

Malmberg Raili. 2001. Hyväksi tavaksi - käytösopas arkeen ja juhlaan.
Helsinki. Otava.

Murto Kari. 1992. Prosessin johtaminen - kohti prosessikeskeistä työyhy-
teisön kehittämistä. Saarijärvi. Jyväskylän koulutuskeskus.

Mäki-Tarkka Jouko – Romunen Sari. 2001. Bileitä ja sitsejä, korkea-
kouluopiskelijoiden ajatuksia yhteisöllisyydestä. Helsinki. Nyyti ry:n raportte-
ja ja julkaisuja.

Mäki-Tarkka Jouko. 2001. Yhdessä enemmän, Yhdessä yhteisöksi
projektin väliraportti. Helsinki. Nyyti ry:n raportteja ja julkaisuja.

Mäki-Tarkka Jouko. Yhdessä yhteisöksi -projekti loppuraportti 2002.
Helsinki. Nyyti ry:n raportteja ja julkaisuja.

Nakari Risto – Valtee Pasi. 1995. Menestyvä työyhteisö, yhteistoimin-
nallisuuden näkökulma työyhteisön kehittämiseen. Helsinki. Helsingin
kaupunki.

Nuorten järjestökiinnittynisyys. Yhteenvetoraportti 1998.
Nuoran julkaisuja nro 5. Helsinki. Nuorisosiain neuvottelukunta.

Ojala Toini – Uutela Antti. 1993. Rakentava vuorovaikutus. Porvoo.
WSOY.

Paananen Sinikka. 1990. Perhe kuin joukkuepeli. Keuruu. Otava.

Parviainen Tuire – Pelkonen Marjaana. (toim.) 1998. Yhteisöllisyys
- avain parempaan terveyteen. Saarijärvi. WSOY. Stakesin raportteja.

Perheentupa Britt-Marie. 1991. Sosiaalipedagoginen näkökulma yhy-
teisödynamiikkaan. Teoksessa Lindfors, O., Paakkola, E. & Pylkkänen, K.
Yhteisödynamiikka. Ihminen muuttuvassa työyhteisössä ja kulttuuri.
Jyväskylä. Atena kustannus Oy

Roivainen Irene. 2001. Yhteisöt hyvinvoinnin tuottajina. Helsinki.
Yliopistopaino.

visia sekä henkilökunnan edustajia. Tilaisuudessa kartoitetaan opiskeluedellytyksiä esim. seuraavilla kysymyksillä:

Mikä on mielestäsi hyvää laitoksella opiskelussa ja siellä saatavassa opetuksessa?

Mitkä seikat vaativat mielestäsi kehittämistä

- opiskelijoiden toiminnassa
- opettajien/muun henkilökunnan toiminnassa?

Kysymyksiin vastataan lappumenetelmän avulla. Kysymysten vastaukset ryhmitellään niin, että samat aiheet ovat lähellä toisiaan. Kehittämistä vaativiin kohtiin keksitään toimenpide-ehdotuksia yhteisellä ideoinnilla.

Opiskelijat ja henkilökunta samassa veneessä

Opiskelijoiden ja henkilökunnan epäviralliset tapaamiset ovat tärkeitä. Saattaa kuitenkin olla, että ne kerrasta toiseen kokoavat sekä opiskelijoista että henkilökunnasta samat ihmiset keskustelemaan - omasta tieteenalasta ja jostain ihan muusta. Osanottajamäärä niin opiskelijoiden kuin henkilökunnan puolelta saattaa kuitenkin tuottaa positiivisen yllätyksen, kun käy kutsumassa heidät henkilökohtaisesti mukaan.

Voisitko kuvitella opettajien laulavan valkoiset sukkahousut päässään Jänis istui maassa -laulua, opiskelijoiden ja henkilökunnan käynnistävän yhteisen pullanpaistokäytännön laitoksellaan, henkilökunnan ja opiskelijoiden musiikillisen viini- ja ruokahetken tai yhteisen lauluillan proffien kanssa?

Näitä ja paljon muita tapahtumia toteutettiin onnistuneesti Nyyti ry:n organisoimassa Samassa veneessä -tempauksessa keväällä 2002. Näiden aikaansaaminen vaati opiskelijoiden ja henkilökunnan yhteistyötä ja pientä aktiivisuutta. Parhaimmillaan tällaiset opiskelijoiden ja henkilökunnan yhteistem-paukset heijastuvat myönteisesti ilmapiiriin laitoksella ja ihmisten välisiin suhteisiin. Melko pienelläkin yhteisellä jutulla voidaan käynnistää jotain todella positiivista, jonka vaikutukset edesauttavat niin opiskelua kuin työnteoa omalla laitoksella.

Foorumi

Muutaman kerran lukuvuodessa järjestettävä yhteinen tilaisuus koko henkilökunnalle ja opiskelijoille on koko yhteisön

kannalta ajateltuna oivallinen idea. Tilaisuuden sisällöt ja tavoitteet sekä muoto määritellään yhdessä henkilökunnan kanssa. Yhteisiä asioita varmasti riittää, ja jos niitä ei tunnu olevan, tällaisen foorumin järjestämistä on erityisesti kiirehdittävä. Henkilökunnan näkeminen haluttomana ja opiskelijoiden kokeminen passiivisina saattaa johtua juuri yhteisen foorumin puuttumisesta.

2.6 Minä

Sokerina pohjalla ja kaikkein tärkeimpänä olet sinä itse. Juuri sinusta lähtee se muutos, joka vie järjestöänne yhteisönä eteenpäin. Tarvitaan se lähtöpötkun antaja ja hiileen puhaltaja, jonka ansiosta asiat alkavat mennä eteenpäin. Yksin ei kenenkään tarvitse vastuuta kantaa, mutta kun jokainen ottaa yksilönä pienen askeleen, syntyy monta pientä askelta. Ja

monta pientä askelta on yhtä kuin iso askel! Nopeaa ja suurta muutosta ei kannata heti odottaa. Asenteita ja kulttuuria ei muuteta hetkessä vaan vähitellen. Ole kuitenkin avoimin mielin ottamassa rohkeasti sitä ensimmäistä askelta. Se ei vaadi sinulta mitään yli-inhimillistä. Päinvastoin, kyse on nimenomaan inhimillisyydestä.

Pienestä on hyvä aloittaa:

- Tervehdi kanssaihmiäsi.
- Käy pyytämässä mukaan toimintaan.

- Tutustu ja tutustuta.
- Toimi yhdessä toisten kanssa yhteiseksi hyväksi.

Mukaan pyytämällä et menetä mitään. Joku odottaa pyyntöäsi lähteäkseen mukaan. Kaikki pyydetty eivät ehkä tulekaan, ja sekin on ok. Heitä on kuitenkin pyydetty, ja joku heistä saattaa tulla mukaan myöhemmin.

Sokerina pohjalla
ja kaikkein tärkeimpänä
olet sinä itse.

Ruohotie Pekka - Honka Juhani. (toim). 1997. Osaamisen kehittäminen organisaatiossa. Seinäjoki. Consulting team.

Sarala Urpo. 2000. Toiveista totta, työyhteisöjen kehittäminen käytännössä. Helsinki. Helsingin yliopiston tutkimus- ja koulutuskeskus Palmenia.

Tuomela Raimo. 1995. The importance of us. A Philosophical Study of Basic Social Notions. California: Stanford University.

Vartiainen Marjo - Kujala Päivi. 1999. Kamu - kaikki mukaan, yhdessä kehittämisen käsikirja. Helsinki. Työterveyslaitos.

Lehdet

Yliopisto-lehti. Numero 15/00, 6.10.2000. Pääkirjoitus. Kari Raivio. Helsinki. Helsingin yliopisto.

Nyytiset. Teknillisen korkeakoulun ylioppilaskunnan tiedotuslehti. Numero 12/01. Espoo. Teknillisen korkeakoulun ylioppilaskunta.

Painamattomat lähteet

Repo Mari. 2001. Proseminaari 6,5 ov, tapaustutkimus ainejärjestötoiminnan aktivoitumisesta. Helsingin yliopisto. Opettajan koulutuslaitos.

Väärälä Ville. 2004. Yhdessä yhteisöksi -jatkoprojektin loppuraportti. Helsinki. Nyyti ry.

Henkilökohtaiset tiedonannot

Kiikkala Irma. 2002. Tukikeskuksen päivystäjien koulutuspäivä Siuntion kylpylässä. 26.1.2002.

Yhdessä yhteisöksi -projektin esikartoitus v. 2000. Laadullisen teemahaastattelun litteroitu materiaali.

Työkalukirja järjestyöhön.

Jouko Mäki-Tarkka • Riikka Venäläinen • Ville Väärälä (toim.)

2. painos 2004



Opetusministeriön tuella

ISBN 951-98648-5-7



9 789519 864853

SWOT-analyysi

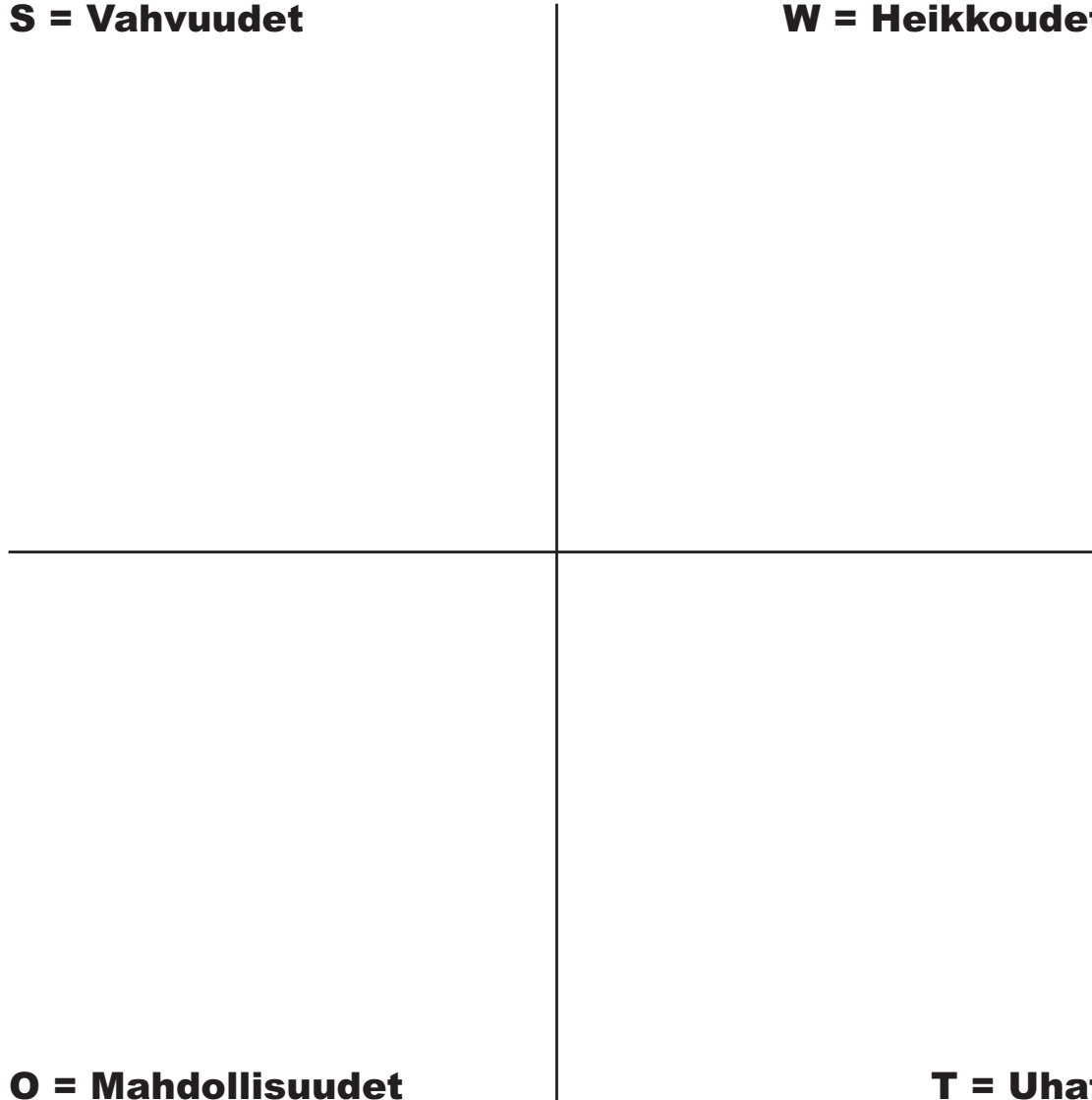
(Työkaluliite I)

S = Vahvuudet

W = Heikkoudet

O = Mahdollisuudet

T = Uhat



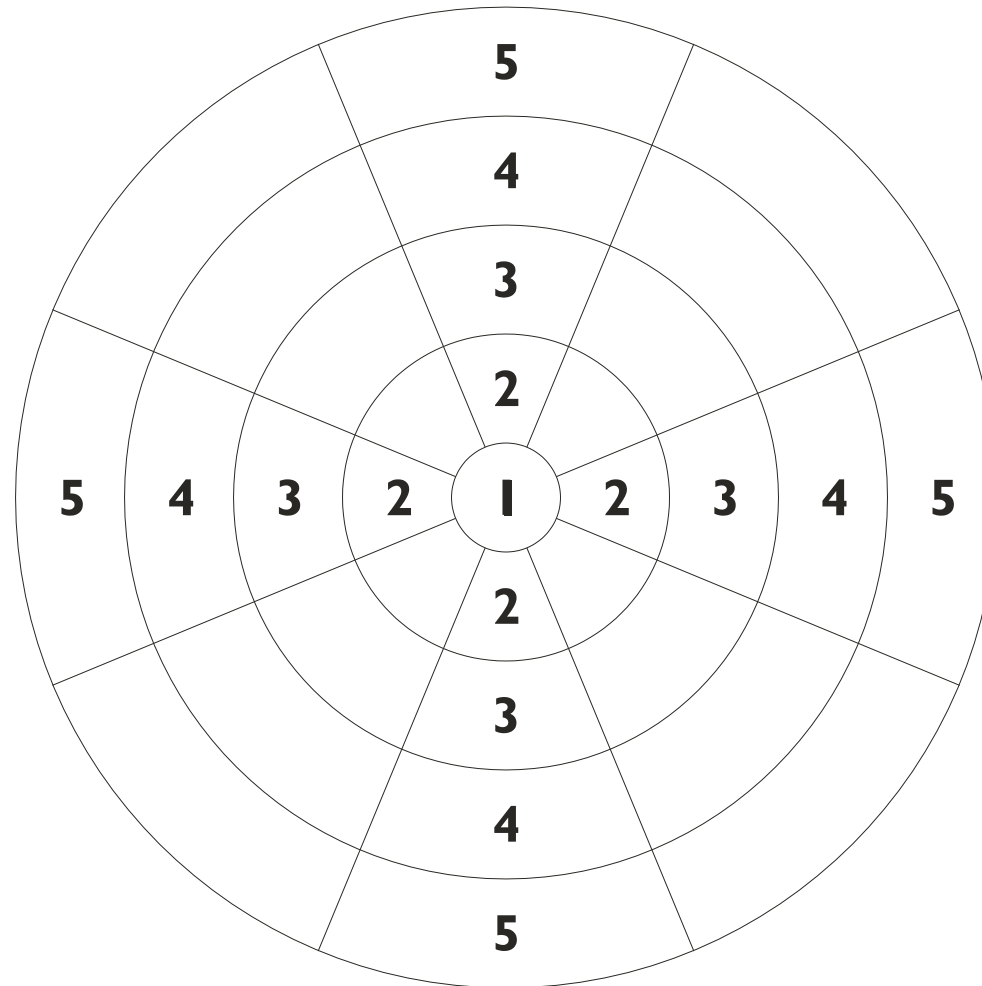
5 x Miksi

(Työkaluliite 2)

Miksi-kysymykset	Vastaukset	Ehdotetut toimenpiteet	Valitut toimenpiteet

Tavoitetikkataulu

(Työkaluliite 3)



Viisi sisäkkäistä ympyrää. Numerointi keskeltä alkaen 1-5.
Ympyrän ulkopuolelle kirjoitetaan tarkasteltavat asiakohdat.

Arviointijana

(Työkaluliite 4)



Minkä arvosanan annat järjestöllesi _____ suhteen?

Miksi annoit juuri tämän arvosanan?

Mitä pitäisi tehdä, että arvosana nousisi esimerkiksi yhdellä numerolla?

Järjestön elinkaari

(Työkaluliite 5)

+



-

tammi

helmi

maalis

huhti

touko

kesä

heinä

elo

syys

loka

marras

joulu

Piirrä järjestöänne kuvaava käyrä _____ suhteen

Nimeä käyrän huippukohtiin vaikuttaneet syyt ja tekijät

Vertaile kuvaajia ja nimettyjä syitä sekä pohdi yhdessä toisten kanssa keinoja kehittää toimintaanne

Toimintatestamentti tuleville toimijoille

(Työkaluliite 6)

Toiminnassamme vuonna _____ oli

Hyvää

Jatkossa on syytä vahvistaa ja kiinnittää huomiota seuraaviin asioihin

Muut terveiset

Me seuraavat toimijat jätämme hallitusvastuun/aktiivitoiminnan, mutta se ei tarkoita sitä , ettemme voisi tarvittaessa toimia järjestömme hyväksi jatkossakin.

Nimi

Yhteystiedot
