

Ett säkert sätt att döda iver är att stegla nya idéer genast i början.

De sociala kontakterna har konstaterats stå i direkt kontakt med människans hälsotillstånd.

Det finns tusentals studeranden, som inte har vänner och känner sig ensamma.

Tänk om vi löste problem tillsammans?

Även med en liten grupp kan man åstadkomma mycket.

Det går inte att tvinga någon att ansluta sig till ett samfund.

Som socker på botten och det allra viktigaste är du själv.

Om gruppmedlemmarna inte vet om något bättre, kan de nöja sig även med sämre ting.

# Verkttygsbok för ämnesföreningsverksamhet

Varför har detta samfund uppstått och varifrån?

Bland de unga är stödet av frivilligverksamhet ganska starkt och ivrigt.

I ett fungerande samfund känner sig individen godkänd som man är, som sig själv.

Det är dock tillåtet att tidvis vara trött och ovillig.

"Hur gjorde ni det?"

I allmänhet vill man veta vart man ansluter sig, innan man gör det.

Man tänker och verkar så praktiskt och enkelt som möjligt.

Studerandesamfundet har ett egenvärde, som inte går att byta ut eller ersätta.



# Verktysbok

# Samfundet

## Ämnesföreningen

Del I av verktysboken är en grundläggande guide för dig och din ämnesförening. Med den kan ni stärka och utveckla er organisationsverksamhet. Till grund för guiden ligger erfarenheter och iakttagelser från Nytyti r.f.:s treåriga (2000-2002) projekt Yhdessä yhteisöksi. Ändamålet med projektet var att utveckla och stöda välmåendet i studerandenas samfundsliv. I projektet ingick ett ettårigt utvecklingsprojekt, som omfattade tre i huvudstadsregionen fungerande ämnesföreningar. Med deras positiva erfarenheter vill vi betjäna verksamheten även i andra föreningar. I utvecklingsexperimentet deltog Kansantalous-tieteen opiskelijat ry (KTTO) och Peduca ry (den gemensamma ämnesföreningen för dem som studerar inom utbildningsprogrammen för pedagogik, vuxenpedagogik och klasslärare) vid Helsingfors universitet samt Sähköinsinööri-kilta ry (SIK) vid Tekniska högskolan.

## Innehåll

DEL I Ämnesföreningen	2
1 Ämnesföreningen – en samlande kraft	2
1.1 Ämnesföreningen – nu!	2
1.2 Verksamhetens innehåll och organisation	4
1.3 Vad strävar vi efter med vår ämnesförening?	7
2 Hört och beprövat inom ämnesföreningen	14
2.1 Gulnåbbarna	14
2.2 Deltagandet	15
2.3 Styrelsen och övriga aktiva	15
2.4 Befrämjande av studierna	17
2.5 Samarbete med institutionen	17
2.6 Jag själv	18
3 Förslag på länkar och litteratur	19

## Samfundsgemenskapen

Del II av verktysboken innehåller en kort inblick på samfundsgemenskapen – varför det lönar sig att verka tillsammans och hurdana mekanismerna är för kohesion.

## Innehåll

DEL II Samfundet	2
1 Samfundsgemenskapen	2
1.1 Ensam eller tillsammans med andra?	4
1.2 De unga och föreningarna	6
1.3 Anslutningen	8
2 Studerandesamfunden	11
3 Källförteckning	16

Verktysbilagorna finns i plastfickan på mappens innerpärm.

## I Ämnesföreningen – en samlande kraft

Alla har vi förväntningar, behov och en vilja att vara med i verksamheten. Vi studerar och gör kanske samma saker, men vårt behov av och syn på samfundsgemenskap är väldigt olika. För många är det t.ex. självklart och t.o.m. lätt att söka sig till ämnesföreningen. Det är ändå inte lika naturligt för alla. Den som söker, han finner, sägs det. Den socialt modiga och aktiva människan söker själv upp sin intressanta och motiverande referensgrupp. Men hur stöder och uppmuntrar vi personer, som är mindre socialt aktiva att delta, att ansluta sig och vara en del av ett aktivt samfund? Det är en rikedom att det finns olika personer, annorlunda människor. Olikheten är en styrka, med vilken vi kan få till stånd en ännu fruktbarare organisationsverksamhet ifall vi utnyttjar den. En annorlunda åsikt och synvinkel är värd att lyssna till.

Vi kanske inte tillräckligt uppskattar sociala, intellektuella och emotionella skillnader människor emellan. Även dessa skillnader kunde vi vända till en resurs och källa till nya fascinerande former av leverne. Med hjälp av dem kunde vi skapa en miljö, där var och en av oss tilläts förverkliga sig själv på ett äkta sätt, ge näring åt envars självkänsla och skapa tillfällen till fruktbart samarbete.

Det sociala stödet inverkar på individernas välbefinnande och studieprestationer. Därför är det viktigt att stärka och öka olika former av socialt stöd i naturliga verksamhetskollktiv. (Broadhead m.fl. 1983.) För att utveckla organisationen till att allt bättre fylla sina medlemmars behov måste man börja med att dryfta föreningens nuvarande verksamhet.

### I.1 Ämnesföreningen – nu!

Har ni någonsin undrat över varför ni existerar? Varför har detta samfund fötts och varifrån? Genom att dryfta dessa frågor kommer man till tankens urkälla och kan finna nya

fascinerande synvinklar på självklarheter, som kan kännas alltför enkla.

### Organisationen borde kunna svara på följande frågor:

- Varför existerar vårt samfund?
- P.g.a. vilka behov hos medlemmarna finns vårt samfund till?
- Varför behövs just detta samfund?

Efter frågorna är det naturligt att dryfta hur väl den nuvarande verksamheten motsvarar organisationens grundmening. På vilka punkter går det bra, respektive dåligt, för föreningen?

### Analys av utgångspunkten

Målet med en analys av utgångspunkten (Loimu 2000) är att utreda verksamhetens nuläge. Delområden, som borde utredas, kunde exempelvis vara följande:

- 1) medlemmarnas förväntningar
- 2) andra intressegruppers förväntningar
- 3) förändring av verksamhetsmiljön
- 4) analys av nuvarande service.

I en analys av utgångspunkten kan ni söka svar på er förenings basfunktion genom att dryfta över följande:

**Medlemmarna** Vem är våra medlemmar? Finns det ett annat alternativ för våra medlemmar? Hur skiljer de sig från våra övriga potentiella medlemmar? Hurdana medlemsgrupper har vi? Varför är dessa grupper våra medlemmar? Vad förväntar sig dessa medlemsgrupper av oss?

**Servie och nytta** Vilken är vår centrala service och den nytta våra medlemmar drar? Vilka medlemsgrupper tillgodoser sig denna nytta och service? Motsvarar dessa våra medlemmars förväntningar?

Det är inte nödvändigtvis helt klart för medlemmarna, vilken servicen och den konkreta nyttan är. Redan i början av studierna eller medlemskapet är det viktigt att utreda dessa frågor.

**Varför har detta samfund uppstått och varifrån?**

*”Samfunden har splittrats, målen har man beslutat omintetgöra. Man måste klara sig själv.” (Neljä ruusua: Meistä jokainen.)*

## I Samfundsgemenskapen

Samfundet har blivit ett svårdefinierat begrepp och dess innebörd beror bl.a. på ur vilken vetenskaplig synvinkel man betraktar det. Ofta hänvisar man till G. A. Hillerys definition från år 1955: ”Samfundet uppbyggs av människor, som har en eller flera gemensamma band, i social växelverkan inom ett visst geografiskt område”. (Lehtonen 1990.)

Samfundet kan granskas ur flera synvinklar, och samfundet som begrepp har flera betydelser. De första intrycken, som förmedlas ur branschens bas-

verk, är just begreppens obeständighet och mångahanda betydelse. Ordet samfund används allmänt och inexact som en generell benämning för olika grupper. Samfundsbegreppets genre kan variera från att omfatta hela mänskligheten till ett par, tre personer. (Lehtonen 1990.)

Mänskligheten, kristenheten, nationen, sta-

ten, samhället, olika grupper definierade enligt färg, ras eller språk, regionala och ideella grupper, små grupper i varierande storlek o.s.v. har ansetts vara samfund. Ekonomiska, politiska eller boendemässiga omständigheter kan utgöra en bas för gemenskapen. Gemenskapen kan även basera sig på släktskap, samma intressen, religiösa föreställningar, gemensamma aktioner, växelverkan, samvaro, hobbyn, världsåskådning, förkärlek och känslor. (Lehtonen 1990.)

I sin mest allmänna omfattning hänvisar begreppet samfund till ett medel för mänsklig interaktion, gemenskapsförhållanden människor emellan, eller till vad som är gemensamt för en viss grupp av människor. (Lehtonen 1990.)

Till väsentliga delar av det goda livet hörde redan på Aristoteles tid gemenskapen i samfundet och familjen, vänskapsförhållanden och deltagandet i former av det statliga livet. Under Aristoteles tid var statens uppgift att trygga medborgarnas möjligheter till ett samhällsligt liv, skapa det institutionella fältet, där aktiviteter som främjar liv kan förverkligas. Vid sidan av medverkan i det politiska beslutsfattandet, nämner Aristoteles gemensamma middagar som

**”Samfundet uppbyggs av människor, som har en eller flera gemensamma band, i social växelverkan på ett visst geografiskt område.”**

**Övriga referensgrupper** Vilka är våra väsentliga samarbetspartner och ”motspelare”? Varför är de våra samarbetspartner/”motspelare”? Vad är det som de framför allt förväntar sig av oss?

**Konkurrenterna** Vilka organisationer konkurrerar med oss om samma medlemmar och deras fritid? I vilka förhållanden är de bättre än oss? I vilka sammanhang är de sämre än oss?

**Samhället** Vad händer i vår verksamhetsmiljö? (lagstiftning, medlemmarnas beteende och förmål för intresse, människornas värden, samarbetspartner och ”motspelares” verksamhet).

## SWOT-analys (Verktysbilaga 1)

Detta enkla och snabba verktyg ger en bild av föreningens nuläge: SWOT-analys används allmänt som ett hjälpmedel för utveckling och värdering t.ex. då man vill bestämma en gruppens nuläge och verksamhet.

Benämningen ”SWOT” härrör sig från de engelska orden Strengths (styrkor), Weaknesses (svagheter), Opportunities (möjligheter) och Threats (hot), vilka utgör delar av analysens fyrdelade fält.

Målsättningen är att fylla alla sektorer, diskutera dem och besluta om åtgärder, som för gruppen framåt.

Varje medlem i gruppen kan fylla i det fyrdelade fältet ensam, varefter man diskuterar och bildar en gemensam åsikt. Analysen kan bearbetas även parvis eller så, att envar skriver ner sin åsikt på små lappar, som fästs på ett stort SWOT-fält på väggen, t.ex. med hjälp av häftmassa.

## Förhållningen mot nya medlemmar

I samfundets växelverkan formas och definieras relationerna av växelverkan mellan medlemmarna (regler, normer, sanktioner, den inre hierarkin). Specifikt för oss alla är viljan av att bli godkänd och känna sig värdefull – även för alla nya studeranden. Detta kan visas på flera olika sätt: genom att visa äkta intresse för en människa, genom att personligen be henne delta i verksamheten, genom att tilldela henne ansvarsuppgifter

o.s.v. Studerandena i en högre årskurs kan verka ”gamla och visa” inför den nya studeranden – vilket de nog är. Det äkta intresse, som en äldre studerande visar för den nya studeranden, sänker tröskeln till att ta kontakt och bereder väg för verksamheten.

I föreningen har det under årens lopp skapats egna symboler och ett eget språk, som bl.a. har till uppgift att stärka den inre känslan av sammanhållning. Detta kan även pressa den nya studeranden. Anslutningen innebär att nysta upp möjliga inside grejer, lära sig det gemensamma språket och föreningsslangen.

Förhållningen till de nya studerandena, och de sätt på vilket de integreras, är väldigt viktiga, för de socialiseras samtidigt till ett mottagningsätt, som de i sinom tid för vidare till nästa generation studeranden.

*Hur tar er ämnesförening emot de nya studerandena, gulnäbbarna?*

## Förhållningen mot utomstående

I normala fall sker anslutningen till mänesföreningen genom en frivillig avgift. Alla hör kanske inte nödvändigtvis till studerandesamfundet, som medlemmarna bildar. I föreningens verksamhetskultur har även medlemmarnas och icke-medlemmarnas inbördes förhållande definierats.

Finns det skillnader mellan dem som deltar och inte deltar? Har icke-medlemmarna lätt att ansluta sig om de vill? Är han/hon en ny potentiell medlem eller är han/hon en aning ”konstig”? Skvaller och prat bakom ryggen väcker inte förtroende och vilja att ansluta sig. Även de som deltar kan känna sig obekväma i en dylik situation – det är inte fruktbart att delta endast p.g.a. rädsla för att hamna utanför eller bli en måltavla. Goda relationer och en öppen atmosfär, som inte diskriminerar någon inom den egna verksamheten eller i förhållningen mot någon utanför verksamheten är effektiv marknadsföring av verksamheten. Detta skapar en vilja att ansluta sig. Man kan inte bli tvingad att delta. Man kan dock åstadkomma ett sådant sug och en drive i verksamheten, som är tilldragande. Det sätt på vilket vi behandlar utomstående är just en del av detta sug.

exempel på gemenskapsformer. Middagarna stärker medborgarnas vänskapsband och skapar samfundskultur – samtidigt som de skapar hälsosamma och civiliserade matvanor. (Kuusela & Saastamoinen 2001, Lehtonen 1990.)

Kriterierna för ett välfungerande samfund är bl.a. följande:

- det skydd som samfundet erbjuder sina medlemmar.
- samhörighetskänslor, en realistisk självkänsla och ett ansvarsfullt agerande.
- en god, förtroendefull och öppen atmosfär.
- att ta hänsyn till andra och en äkta vilja till att hjälpa.
- tolerans för olikhet: vi är tack och lov olika!

I ett fungerande samfund känner sig individen godkänd som man är, som sig själv. Ett fungerande samfund innebär inte att det är problemfritt, fritt från motstridigheter med en ständigt god tillvaro. Alla dessa – sorger och glädjämnen – är väsentliga delar av gemenskapen. (Perheentupa 1991.)

Förändringar i samhällsstrukturen, arbetslivet, familjen och livsstilen har brutit sönder medborgarnas samhällsliga nätverk. Familjen, släkten, grannskapet och arbetsplatsen är

inte längre automatiskt de närsamfund, där man lär sig gemensamma spelregler eller att ta ansvar för gemensamma beslut. (Lehtonen 1990.)

Vår tids sätt att tänka betonar oberoende. Det bästa resultatet uppnås dock genom ömsesidigt, positivt beroende. Enligt Covey innebär beroende ett du-tänkande i förhållande till det egna jaget: någon annan gör något eller lämnar det o gjort. Alla leds eller blir ledda beroende av någon annan än en själv. Oberoende innebär en jag-attityd, som väldigt ofta är rådande idag: jag är ansvarig, jag gör det själv utan hjälp, jag kan välja o.s.v. Det ömsesidiga beroendeförhållandet motsvarar en vi-attityd: vi kan göra det, vi kan förena våra förmågor och färdigheter och skapa någonting stort tillsammans. De egna resurserna förenas för att uppnå den största möjliga framgång. (Covey 2001.)

Växelverkan och samfundsgemenskap samt det, att en individ känner sig vara önskad och godkänd, är förutsättningar för att en människa är delaktig och kan verka i sitt samfund, på sitt boningsområde, i sin kommun och delta i hela samhällets verksamhet.

Kari Loimu avskiljer sju karaktäristika för en framgångsrik förening i sin bok Yhdistystoiminnan käsikirja (2000):

1. ”En god organisation (ett samfund) utgår ifrån sina medlemmar, d.v.s. föreningens alla funktioner har som direkt eller indirekt mål att verka för med-

Hurdan är er verksamhet? Är det lätt att ansluta sig till den eller är det en on-off-verksamhet, d.v.s. att man antingen är aktivt med eller totalt utanför?

## 1.2 Verksamhetens innehåll och organisation

Man deltar vanligtvis i studentorganisationens verksamhet endast under en kort tid, då verksamhetens innehåll rullar på oförändrat. Traditioner är viktiga i ett samfunds verksamhet, med det är bra att det även finns möjligheter och rum för att pröva något nytt.

Ämnesföreningen är en organisation och utsätts därför för fördomar som mer allmänt riktas mot föreningsverksamhet. Det är ett faktum att den traditionella föreningsverksamheten har falnat redan under en längre tid. På hela föreningsfronten syns kanske verksamhetens falnande inte likaledes i en nedgång av medlemsantalet utan i intensiteten i deltagandet i verksamheten. De unga upplever föreningsverksamheten främmande, och de känner att engagemang inte är meningsfullt. De ungas deltagande eller frånvaro i organiserad föreningsverksamhet hör ihop med en förändring i hobby- och fritidsverksamhet.

Antalet aktiva, som deltar i föreningsverksamheten, kan vara lågt, varför de ofta är översysselsatta. Det verkar finnas ett vacuum av aktiva funktionärer mellan organisationernas styrelse och gemene studerande. De vore en funktionell länk mellan styrelsen och medlemskåren. I nuläget kan det vara skrämmande att ansluta sig till en intim och sysselsatt kärngrupp, p.g.a. dess höga grad av förpliktelse. Det förefaller som om föreningarnas ständiga problem är en ond cirkel; få aktiva > mycket arbete > ovilja mot förpliktelse > för få aktiva. Det vore bra att uppmärksamma möjligheter till ett smidigt deltagande i verksamheten, så att man undviker hotet av överdriven och långvarig förpliktelse, som kan hämma deltagandet.

Ämnesföreningsverksamheten kan tvingas att fungera utan den dirigerade verksamheten som fås via feedback. Då definieras innehållet, som betjänar hela medlemskåren, endast av en liten och speciell del av medlemmarna.

*"Självt gillar jag jordgubbar och grädde skarpt, men jag har lagt märke till att av någon grundlig anledning tycker fiskar bättre om mask. Så då jag gick ut och fiskade, tänkte jag inte på vad jag ville ha. Jag tänkte på vad fiskar gillar".  
(Garnegie 2001.)*

Därför lönar det sig att även be om åsikter angående verksamhetens innehåll och utvecklingsförslag speciellt av dem som inte deltar i verksamheten. Organisationernas allmänna bekymmer är kanske inte alls en passiv medlemskår, utan i själva verket är det fråga om det att man inte ännu hittat på sådana verksamhetsformer och -sätt, som aktiva, nyfikna och intelligenta medlemmar är intresserade av. Om man vill att organisationens medlemmar och den verksamhet som erbjuds möts, måste organisationen förändras. (Loimu 2000.)

Den mer underhållande delen betonas vanligen i verksamhetens organisering. Denna typ av motvikt mot studierna är väldigt viktig. Fester är bra tillfällen att lära känna nya människor. Alltför lätt kan fester dock endast innebära samvaro i samma rum för årskursbaserade smågrupper. Men detta innebär inte verklig verksamhet och gemenskap över årskursgränserna. Det intresserar inte alla att enbart festa. Festernas attraktionskraft minskar även då studierna framskrider och om kontakten till ämnesföreningsverksamheten har bestått av endast

festande, bryts även denna kläna kontakt.

I allmänhet vill vi hellre vara subjekt än objekt. Vi vill verka i verksamheten, skapa målsättningar, uppleva att vi lyckas. Människorna strävar efter att motivera sig själv till att nå speciellt de mål som de själva uppsatt. Dessutom upplevs arbete, som gjorts för andras väl, som mycket belönande. Så länge som vi enbart konsumerar produkter och service, är vi i konsumentens position, d.v.s. plockar tjänster från olika ställen. Då vi själva är med om att planera och förverkliga verksamhet, är vi även bundna till den. Då har varje medlem en stark känsla av deltagande; envar har en möjlighet att bli hörd och envars åsikter kan noteras, fastän de inte alltid kan summeras så att de skulle motsvara allas åsikter.

Hur motsvarar er verksamhet medlemskårens behov?

Hur vet ni vad dessa behov är och hur finner ni dem?

lemmarnas väl och en stor del av funktionerna är inriktade på medlemmarna och inte t.ex. på att upprätthålla en förenings byråkrati.

2. För det andra är en framgångsrik förening människonära. Motivationen till verksamheten föds med hjälp av ett människonära ledarskap; medlemmarna respekteras, de godkänns och de erbjuds möjligheter att lära sig att visa sin duglighet samt åstadkomma resultat. Att verka i en förening är att verka på de villkor, som ställs av dem som deltar, och på dem vilka det beror.

3. För det tredje finns det en strävan att åstadkomma resultat bakom framgången – aktiva funktionärer borde ha en vilja att åstadkomma synliga resultat.

4. En fungerande organisation är även förmögen till förnyelse. Där tar man de risker man vill, provar nya saker, står ut med osäkerhet och klarar man misslyckanden, investerar man i utveckling och skapar nytt.

5. En framgångsrik organisation karaktäriseras även av fackkunskap. Förtoende- och tjänstemännen kan sina uppgifter och är insatta i det egna samfundets verksamhet och regler samt allmänna principer i föreningsarbetet.

**I ett fungerande samfund tänker och handlar man praktiskt och enkelt.**

6. I ett fungerande samfund tänker och handlar man praktiskt och enkelt. Man delar på funktioner och ansvar och strävar till att undvika onödig föreningsbyråkrati.

7. För det sjunde har en framgångsrik organisation en enhetlig och stark föreningskultur. De som är med måste dra åt samma håll och verksamhetsidéen är åtminstone till en stor del godkänd av alla."

## 1.1 Ensam eller tillsammans med andra?

### Samfundsgemenskap innebär hälsa och välfärd

Varför då tillhöra ett samfund? Ju mer vi är tillsammans, ju gladare vi bli, sägs det i ett gammalt ordstäv. Det stämmer, ensam är inte stark. Ibland är det sunt med ensamhet, men vi lär oss att göra saker tillsammans först sedan vi agerat med andra.

Vad är styrelsens roll? Har styrelsen rollen av producent av service eller koordinator för och resursskapare av verksamhet?

## Grip-analys

Man kan dryfta över den egna organisationens verksamhet genom att granska den ur fyra olika synvinklar. Denna analys är speciellt ämnad för att granska en grupps verksamhet, men med hjälp av den kan man även granska hela organisationens verksamhet.

### G = goals = målsättningar

- Basera gruppens verksamhet på rena, individualiserade målsättningar.
- Se till att gruppens alla medlemmar förstår målsättningarna.
- Se till att gruppens alla medlemmar godkänner målsättningarna och är av samma åsikt om att man måste arbeta hårt för att nå målen.

### R = roles = roller och arbetsfördelning

- Definiera egna roller och uppgifter för varje gruppmedlem i varje form av verksamhet och agerande.
- Var medvetna om och definiera gruppens starka sidor och resurser för att fylla rollerna.
- Identifiera vid behov möjligheterna till resursökning.

### I = interaction = interaktion (växelverkan)

- Se till att "alla är med".
- Förvissa er om att alla individer inom gruppen blir hörda och deras idéer uppmärksammade.
- Var rediga då ni redogör för idéer, ärenden eller känslor.
- Uppmuntra de övriga medlemmarna att vara rediga även i sina egna idéer.
- Arbeta för att det finns en öppen och tillitsfull anda i gruppen.
- Ge positiv feedback alltid när ni har möjlighet till det!

### P = procedure = procedur (handlingskraft)

- Slösa ordentligt med tid på att planera saker och ting.

- Skrid till handling på så sätt att alla vinner och upplever att de lyckas. Då är alla väl till mods och gruppens medlemmar har aktivt förbundit sig till verksamheten och de gemensamma planerna.

### Verksamhetens utslagsmekanismer

Ämnesföreningen är en förening bestående av studeranden, som har samma studieinriktning. Verksamheten når ofta dock bara en del av medlemmarna. En del av dem som inte deltar är säkert nöjda med verksamheten, men kan av ett eller annat skäl inte delta i den i praktiken. Finns det ändå något sådant i verksamhetens innehåll, som kunde förklara att en del ej deltar?

*"Nå, vi säger att jag var litet med i verksamheten, att inte... det var nu några fester och sånt okej, men... Jag kom egentligen hit som*

*andraårsstuderande och kanske man på något sätt föll utanför. Om man hade haft vänner här från förut, så hade man inte riktigt haft en känsla av att "kom alla med"... det kändes litet påtvingat, enligt min åsikt."*

(Projektet Yhdessä yhteisöksi pilotkartläggning år 2000.)

**Initiationsriter:** Har er ämnesförening en "tro inte att ni är några"-inställning på gulnäbbsintagningarna? Ibland kan det innebära något

sådant för att inlösa medlemsskapet, som gör att någon, p.g.a. en eller annan orsak, upplever det omöjligt att klara av för egen del. För de flesta är kanske uppgifterna roliga, men man står ut med dem tillsammans och med humorns kraft. Är de ändå kul för alla?

**Alkoholen och verksamheten:** Det anses allmänt att studeranden är solidariska, men ändå upplevde 16% av männen och 10% av kvinnorna att de var tvungna att bruka alkohol mer än de egentligen ville p.g.a. vänners påtryckning. Detta påvisar Studenthälsoundersökningen 2000. Nästan 40% av alla studeranden berättade att valet av ett alkoholfritt alternativ väcker uppmärksamhet så gott som alltid, eller åtminstone nu och då. (Kunttu & Huttunen 2001.) Alkoholdrypande verksamhet intresserar inte alla, och för dem borde det utvecklas naturliga alternativ, där huvudsaken inte är att bli full.

**Om gruppmedlemmarna inte vet om något bättre, kan de nöja sig även med sämre ting.**

Det finns olika orsaker till att tillhöra ett samfund, så tänk för egen del ut vart du hör, och varför eller varför du inte deltar, ifall du inte deltar. Tro som du vill, men det är bra att tidvis utreda dessa frågor i sitt inre.

Det är ett grundbehov att gå samman. Människans välfärd kan anses uppbyggd enligt följande:

Huvudfaktorer		
Var bor jag? Hurdant är mitt liv?	Hur agerar jag med andra? (sociala relationer)	Hur väl är jag du med mig själv?
I dessa inverkar		
"Sunda" strukturer "Sunda" samfund	Goda emotionella och sociala talanger	Känslor och föreställningar (av sig själv och andra)
På varje område finns vissa faktorer, som inverkar		
Boende, arbetsförhållande, arbetslöshet, utbildning, social- och hälsovårdsservice, trafik, media	Förmåga att anpassa sig, lösa konflikter, känna igen och godkänna känslor och agera i växelverkan	Självkänsla, livshantering, möjligheter att inverka och delta

### Grunderna till mänsklig välfärd.

Man har konstaterat att sociala relationer har en direkt anslutning till människans hälsotillstånd. Om de fattas, föreligger en verklig hälsorisk. Den viktigaste innebörden av hälsa och välfärd i gemenskapen är det sociala stöd, som samfundet möjliggör för sina medlemmar. (Hyypä 2002.) Samfundsgemenskapen är en basfaktor i mänsklig välfärd. (Juosila 1999).

### Ju mer vi är tillsammans!

Det lönar sig för mänskligt att förena sina krafter av olika orsaker:

- En kraftsammanlagning underlättar ofta att nå målen.
- Att fungera tillsammans sparar tid, besvär eller något annat liknande. Två städer snabbare än en ensam!
- Sannolikheten att lyckas ökar.
- Verksamhetens kvalitet förbättras, jmf teamarbete.
- Det är säkrare att verka tillsammans.
- Det är ofta behagligare att verka tillsammans.
- I grupp är nyttan eller vinsten större, jmf gruppkraft och kontrakt.
- I vissa fall är det rationellt att samarbeta.

(Tuomela 1995)

### Socialt kapital

Gemenskap är socialt kapital, och dess grundelement är tillit, växelverkan och samarbete, som skydd för varje medlems hälsa och välfärd. Socialt kapital

**Förhållningen till kritik:** Det är lätt att förhålla sig defensivt mot kritik som riktas mot verksamheten: ”vad klagas de över, när de inte ens gjort någonting”. Kritiken visar dock att det finns intresse för verksamheten. Genom att parera eller omin- tetgöra s.k. korridorssnack, förlorar man en möjlighet att utvecklas. I kritiken gror ett frö till utveckling av organisationen och att locka med nya funktionärer.

I ett gott samfund varken begravs eller förkvävs ens svåra ting, utan de tas modigt till gemensam begrundan. Man tolererar olika synvinklar och godkänner olikheter. Beslut är inte nära på alltid enhetliga, men då man söker dem strävar man till samförstånd. Medlemmarna godkänner ett negativt beslut och förbinder sig vid det, om de har känt att de blivit hörda och att deras åsikter uppskattats.

*”När du klandrar dina egna organisationer, tänk på hur mycket du själv ger dem.” (Holm 1997.)*

Med detta citat skall man kanske inte besvara kritik fast det ligger någonting i det. Genom att be om hjälp ger du istället den som framfört kritik en möjlighet att vara till hjälp och utveckla verksamheten.

**Den** inre kretsen – sant eller falskt? Bland de s.k. medlemmarna i ledet kan ämnesföreningens styrelse ibland upplevas som en inre krets. Illusionen saknar ofta grund, men det är ändå sunt att vända blicken mot den egna gruppen av aktiva funktionärer. I värsta fall är ämnesföreningens styrelse och andra aktiva funktionärer en intim kamratkrets till vilken ämnesföreningen är en sorts kuliss. I så fall har den gemensamma uppfattningen om vad som är organisationens basuppgift brutits sönder och rollerna grumlats.

I livlig växelverkan och diskussion bildas en redig synvinkel för varje medlem i gruppen på realiteterna och målsättningarna i gruppen samt de egna uppgifterna och rollerna som en del av helheten. Vid regelbundna och gemensamma forum, som har en anda av äkta öppenhet, borde samfundets verksamhet dryftas.

## 5 x Varför (Verktysbilaga 2:)

Problemlösningsmetoden 5 x varför är ett sätt att gå till roten av möjliga utslagsmekanismer eller annars analysera organisationens smärtpunkter.

Målet med arbetet är att finna lösningar genom att identifiera orsakerna som ligger bakom problemen. Med denna metod delas problemen upp i mindre faktorer, som inverkar i bakgrunden. Arbetets tyngdpunkt ligger i att dryfta alternativa lösningar och åtgärder. Det är inte meningen att utpeka skyldiga med hjälp av metoden. Den kan användas såväl i individuellt arbete som i grupp.

### Skeden i arbetet med 5 x varför:

#### 1. Definiera problemet/det som kräver utveckling

Exempelvis

- Informationen från styrelsen går inte fram till medlemmarna.
- Man deltar inte i verksamheten.

**2. Fråga** fem gånger varför, besvara frågorna och anteckna svaren. T.ex. varför går informationen inte fram? Ingen har tagit sig an att aktivt sköta informationsspridningen. Varför har ingen sett som sin uppgift att sprida information? Ansvaren är nog definierade, men den inre informations- spridningen har inte ansetts vara så viktig. Varför har den inte ansetts så

viktig? Ingen har tidigare visat intresse för styrelsens beslut o.s.v.

**3. Kläck** idéer till varje punkt av åtgärderna, vilka kunde förbättra situationen. Till sist väljer man de åtgärder som bäst kunde realiseras. De redovisas, även för andra grupper.

### Processanalys

Styrelsen kan i sitt arbete använda sig av processanalys. Processanalys är en s.k. enkät – feedback –metod. Här fyller en- var i en blankett, anonymt. I blanketten värderas något visst viktigt ärende enligt skala 1-5. Resultaten samlas på ett papper. Därefter kungörs resultatet för alla och resultat och förbättringar diskuteras. Metoden baserar sig på subjektiv värde- ring, med vilken man kan värdera nästan vad som helst, från mötesteknik till senaste lillajulsfest. Då man analyserat resul-

finns i relationer människor emellan, och det är ett fungerande samfunds egendom.

Det sägs att ”frågan inte är vad du vet, utan vad du känner”. I detta bekanta ordstäv komprimeras vardagsvisdom om socialt kapital. Det är en bekant känsla, att den jämna tävlingen om avtal och arbetsplatser ofta vinnas av dem, som har ”konkter och vänner i höga tjänster”.

Kontakter förbättrar möjligheterna att ha framgång i livet, t.ex. få jobb eller helt tillspetsat, få en ”plats i solen”. Livet är ändå mycket annat än en jakt på ytliga relationer och goda jobb. Vi är dessutom mycket bortkomna ifall vi alltid då vi lär känna en ny människa, tänker på hur vi kunde dra nytta av henne. I förhållanden, som är en gångs företeelser eller kortvariga, kan man ge en positiv bild av sig själv med hjälp av beräkning och charm. I det långa loppet och i varaktiga relationer kan detta dock inte fungera.

Vi människor kan lära oss av varandra. Vi kan vidga vår världsbild genom att söka oss till socialt kapital, ämnesföreningar och gemensamt agerande. Vi möter olika människor och hör olika livshistorier. Ämnesföreningsarbetet ger välgång för livet nu och i framtiden. Det är verklig rikedom i livet!

### Ett sunt samfund – ett illamående samfund

Liksom människor kan även samfund vara sunda eller illamående, t.o.m. sjuka. Ett sunt och fungerande samfund ger stöd, upprätthåller sociala band mellan medlemmar-

na och lyckas lösa konflikter och spänningar. I ett illamående samfund betonas den andra sidan av gemenskapen: en kontrollerande, åsidosättande, stämplande och inflammerad atmosfär.

Ett väl fungerande samfund innebär inte problemfrihet – tvärtom. Ett tecken på tillit mellan medlemmarna och samfundets mognad att hantera ting är att lyfta fram dem.

*”Ifall ditt sätt att lösa problem är att du själv gör dig av med dem, möter du dem alltid framför dig igen.” (Holm 1997.)*

### 1.2 De unga och organisationerna

Typiskt för deltagandet idag är ett flexibelt deltagande i skräddarsydda evenemang. (jmf Lehtonen 1990 och Koski 1994). Ämnesföreningens roll på axeln intressförening – festorganisation är väldigt bred. Verksamhetens bredd kan åstadkomma vissa rädslor och förutfattade meningar. Människorna känner sig osäkra, om de inte har en klar bild av verksamhetssätten och en godtagbar prestationsnivå. I sin helhet vore det bra att profilera verksamhetshelheter för

taten lönar det sig att beakta två saker: resultatets medeltal och spridning. Om gruppmedlemmarna inte vet om något bättre, kan de nöja sig även med sämre ting. Ett behov av förändring föds först då man har kunskap om något bättre och en tro på att man kan uppnå det.

### Att skapa förutsättningar för studier

Studerandena är en mycket heterogen grupp. Egentligen är den enda förenande faktorn för dem med samma studieinriktning just det att de är studeranden inom samma bransch. Studiemotiven kan vara väldigt olika. Den egna institutionen är både fysiskt och psykiskt det väsentligaste forumet för ämnesföreningsverksamhet. Förväntningarna mot ämnesföreningarna hör delvis ihop just med deras uppgift att fungera som ett visst slag av intresseförening och en bro mellan studerandena och personalen. Varje studerande hoppas på goda studieförutsättningar, men som enskild studerande kan det ibland kännas besvärligt att lyfta fram dem. Goda förutsättningar för studier skapas i samarbete med institutionens personal. En mindre officiell samvaro skapar en god grund, t.ex. för avhandlingarnas handledningsprocess. En lyckad integrering av studerandena i studiegemenskapen och inom det egna vetenskapsområdet är en fördel både för studerandena och institutionen.

*Hurdan träffkontakt har er organisation med institutionens chef?*

*Hur har er organisation tillsammans dryftat med institutionens personal över hur nya studeranden integreras till en del av studiegemenskapen?*

### Informationsspridning

Det måste finnas tillräckligt med information om vad det är frågan om i informationsspridningens innehåll. En väsentlig del av ett väl fungerande samfunds verksamhet är växelverkan, informationsspridning och diskussion. I viktiga frågor blir det inte klart för någon vad som pågår i samfundet och varför så sker. I ett framgångsrikt samfund är kommunikationen öppen, ärlig och ohöjld. I informationsspridningen måste man ge akt på att den nya studeranden möter en villervalla av nya ord och begrepp. De bör öppnas tillräckligt. I former-

na för informationsspridning måste man ge akt på att det inte ännu garanterar deltagande. Det sprider kunskap om någon möjlighet. En lapp på anslagstavlan, ett meddelande på epostlistan och ett möjligt omnämnande på www-sidornas aktuellt-spalt är redan en bra början till informationsspridning, men en personlig inbjudan är det överlägset bästa sättet att locka mera människor att delta!

*Hur informerar er organisation om sin verksamhet?*

### Tack

Respons, tack och belöning är bränsle för dem som arbetar för ett gemensamt väl. Redan att uppmärksamma ett litet framsteg motiverar och ger en kick att fortsätta. Det är bra att belöna en framgång nu och då; en gemensamt planerad kryssning, motionsdag eller en resa till ett universitet i en annan stad kan pigga upp vardagen. Varje frivillig är värd ett erkännande för sitt arbete. Det lönar sig att komma ihåg att olika människor upplever olika saker belöande beroende på vilka motiv som håller frivilliga med i verksamheten. Att tacka kostar inget för dem som ger det, men till den som får det har det en stor betydelse.

Ett uppmärksammande, ett tack och en belöning är värda att förverkliga framför en så stor skara av "vittnen" som möjligt. Det gör situationen ännu mer belöande både för den som själv belönas och även för

hela organisationen. Ett offentligt tack är ju samtidigt ett lockande meddelande till potentiella funktionärer om organisationens uppskattning av utfört arbete.

### 1.3 Vad strävar vi efter som ämnesförening?

Ämnesföreningen har mycket att ge åt sina medlemmar och de har mycket att ge åt organisationen. Ämnesföreningen kan vara som en motor, vars kraft samlar ihop studerandena med samma studieinriktning. Det finns ingen annan organisation som skulle ha skapats för detta ändamål. Bara ämnesföreningen kan få studerandena att känna att de tillhör samma studerandesamfund.

Det är i praktiken helt omöjligt att få med alla studeranden till tillställningar och tilltag. Arbete, studieskedet, famil-

personer som har olika intressen, men ändå hålla kontakten till helhetsbilden. De unga ser den frivilliga verksamheten som ett särdrag och sätten och formerna för agerandet som en kärna – inte en speciell verksamhetsform eller organisation. I frivilligverksamhetens karaktär betonar de unga dessutom det att det inte betalas lön, att det inte sker under tvång, samt att det är verksamhet i gemenskap och talkoanda. (Yeung 2002.)

”Fler än varannan (52,4 %) av 10-29-åriga finska ungdomar deltar på ett eller annat sätt i organisationsverksamhet”. (Nuorten järjestökiinnityneisyys 1998). Enligt Kurikka (1997) meddelade 55 % av 18-26-åriga unga att de betalade medlemsavgift till åtminstone en organisation. De unga, som går i skola eller studerar, har varit med i olika organisationer mer än övriga (58,2 %). Av högskolestuderandena uppgav 63,7 % att de hör till någon organisation, vilket bevisar att en märkbar del av dem inte varseblir att de tillhör studentkåren”.

Å andra sidan påpekar Kurikka (1997) att de som studerar och arbetar är oftare medlemmar i flera föreningar än andra grupper. Arbetslösa ungdomars medlemskap i föreningar är på en klart lägre nivå än medeltalet (39,6 %). Män (55,7 %) är medlemmar i föreningar en aning oftare än kvinnor (49,1 %) och det är mer allmänt att tillhöra en förening i Södra Finland (52,2 %) än i Norra Finland (43,6 %) “ (Nuorten järjestökiinnityneisyys 1998).

Anne Birgitta Yeung dryftar i sin forskning

(över finländarnas förhållning till och deltagande i frivilligverksamhet) över hur ungdomarna kan vara en kraftkälla i frivilligverksamhet. Ur Yeungs forskningsresultat framkom flera intressanta element anknutna till just den yngsta åldersgruppen i forskningen, d.v.s. de 15-24-åriga svararna. Nästan 2 av 5 (39 %) deltar i frivilligverksamhet, vilket är en aning mera än medeltalet för finländare. Dessutom är nästan 2 av 3 (58 %) av de unga, som är utanför frivilligverksamheten, villiga att komma med i verksamheten. Det enda problemet är att de (58 %) inte har inviterats med i verksamheten. Det är alltså inte lätt för alla att komma med. Det behövs s.k. “gudförälder verksamhet”, det behövs de som bjuder in, rycker i ärmen, och säger “kom med, vi behöver dig”. Det är även viktigt att notera att över hälften av svararna upplever att de alltså behöver en inbjudan innan de är redo att ansluta sig till verksamheten.

Det är även viktigt att ge akt på att då nästan 40 % av alla (vuxna) finländare anser, att de inte ens gick med i frivilligverksamhet om de blev inbjudna. Bland de unga är samma andel endast 25 %.

**Varje frivillig är värd ett erkännande för sitt arbete.**

**I sin helhet stöder de unga frivilligverksamheten ganska starkt och ivrigt.**



jeliv eller hobbyn kan ta mycket tid i anspråk så att det inte går att delta. Ämnesföreningen kan dock skapa en sådan anda, där varje studerande upplever en känsla av att de tillhör sitt eget studerandesamfund. Denna känsla innebär inte att studeranden inte skulle känna sig som en främling på sin egen institution, vare sig han/hon deltar i verksamheten eller inte, eller vare sig det är en vecka eller ett år sedan det senaste besöket på institutionen. Denna känsla av att tillhöra den gemensamma gruppen innebär likaledes att man kan delta även om livs-situationen förändras. Frånvaro från verksamheten innebär inte dåligt samvete eller att dörren stängs slutgiltigt. Även med ett litet gäng kan man åstadkomma mycket.

Utdrag ur en ämnesförenings ansökan till att bli pilotsamfund i Projektet Yhdessä yhteisöksi

”Antalet aktiva medlemmar i vår organisation har på den senaste tiden varit alarmerande lågt. Det är alltid samma gäng som tar sig an att ordna tillställningar och sitta i styrelseorgan. Det är samma grupp som sitter i styrelsen. Bristen på intresse är inte problemet, för det verkar finnas en pyrande aktivitet i medlemskåren. Ämnesföreningens styrelse tilldelas t.o.m. beskyllningar för att de inte ordnar rätt typ av program vid rätt tidpunkt, men tills vidare och alltför ofta blir deltagandet på korridorssnackets nivå.

Vi har alltså upplevt att det största problemet är det låga antalet aktiva deltagare, vilket verkar vara det mest allmänna problemet i föreningar av denna typ.

Det finns nog deltagare till nöjestillställningar, men även på dem blir man lätt i sina egna gäng och att lära känna andra förblir marginellt. Det är svårt att delta i ”offentligare” tilltag p.g.a. att den mest aktiva kärngruppen är liten. Nya ansikten hälsas t.ex. alltid välkomna till styrelsemöten, men det finns en rädsla för att om man ger lillfingret, tar föreningsarbetet snart hela handen.

**Även med en liten grupp kan man åstadkomma mycket.**

Det finns nog idéer för ett nytt slag av verksamhet, men hos den nuvarande aktiva gruppen räcker energin inte till för ytterligare arrangemang. Tidvis finns det en klar vilja till att ta itu med saker, men hur kunde vi förändra den i medlemskåren pyrande aktiviteten till konkret handling? Hur kan vi starta ett spinn, som föder sig själv, så att man arrangerar program, som de som deltar i förbinder sig till så att de vill börja genomföra mera själva? Regelbunden verksamhet kunde vara ett av nyckelorden.

I ämnesföreningar, som är stora och förenar olika utbildningsprogram, finns det nog kraft att skapa olika saker, som uppfyller medlemmarnas behov. I första hand måste man kartlägga vad man verkligen vill göra och verka enligt det. Vad kunde de olika utbildningsprogrammen erbjuda varandra? En idé som går att förverkliga, kunde vara en intensiv, välplanerad veckoslutskurs någonstans på en sluten plats, t.ex. i en sommarstuga. När man förvässat sig om att det kommer deltagare från alla de olika utbildningsprogrammen, kunde man verkligen börja utveckla växelverkan inom organisationen.

Det är naturligtvis viktigt att kartlägga felen då man tar itu med att utveckla organisationen. Informationsspridningen är problemfylld på flera

Vi vill skapa en organisation, som alla våra studeranden upplever som sin egen. Vi har även hittills verkat aktivt enligt flera måttstockar, d.v.s. verksamheten har stått till buds, men någonting saknas. Vi har inte lyckats skapa en sådan känsla av gemenskap, som hade burits vidare i verksamheten till nästa tillfälle och de nya, ivriga arrangörerna. Ibland har deltagarna inte bara infunnit sig, vilket naturligtvis är frustrerande och höjer tröskeln till att börja förverkliga nästa grej.

Även ett mindre tillfälle är bra – alla tillställningar behöver inte locka tiotals personer. Under en bastukväll spenderades över hälften av tiden på att klaga över deltagantalets obetydlighet, tills man förstod att det var dags att ha roligt tillsammans med dem som var där!

I sin helhet är frivilligverksamhetens understöd bland de unga såväl i attityder som i deltagande ganska starkt, och ivrigt. Medborgarorganisationernas frivillighet upplevs hos de flesta unga som en beaktansvärd kanal för deltagande och inverkan. Anne Yeungs forskningsresultat är inalles i linje med ungdomsbarometern 2001 ([http://www.minedu.fi/nuora/...](http://www.minedu.fi/nuora/)). De unga tror, enligt dessa resultat, mera på partiernas än på medborgarorganisationernas kraft. De unga och studerandena som deltar i frivilligarbetetsverksamheten, använder i medeltal mer tid till verksamhet än medeltalet. En finländsk frivillig av medelnivå deltar ca 17½ timme i månaden i frivilligverksamhet, då unga däremot deltar 19 timmar i månaden.

### 1.3 Anslutningen

Det är inte alltid självklart att söka sig till ett samfund och känna sig godkänd. Det finns så många olika personligheter ibland oss. För den ena är det

**Största delen av oss vill tillhöra gänget.**

ett karaktärsdrag att vara social, likväl som att vara glad. För en annan kan det kräva stora ansträngningar att söka sig sällskap. De som har social talang och mod borde uppmana svagare, mindre sociala att delta. Ge dem mod att komma med i gruppen, bli ett! Man kan även lära sig och öva sig att bli social! Det är viktigt att stöda och uppma-

na människor, för vilka det inte är lika lätt att vara social, som för oss själva.

Det är envars individuella beslut att förbinda sig i organisationsverksamhet och delta.

”Inte känner jag nu för tillfället att jag egentligen hör riktigt till något samfund. Jag är liksom litet bunden till några samfund, men inte känner jag att jag egentligen hör dit. Jag är medlem där. Jag hör dit, men inte helt och hållet. Till hälften eller i princip, men det är inte riktigt samma sak. Men det – just det, att jag har hobbyn och ämnesföreningscirkeln”.

(Projektet Yhdessä yhteisöksi pilotkartläggning år 2000.)

Man väljer att gå med eller stanna utanför p.g.a. att det finns orsak eller behov till det. När individen upplever organisationsverksamheten som sin egen, är ett deltagande resultatet av valet. Tidvis är det en väldigt villig deltagare som blir borta, p.g.a. sin skygghet. Tröskeln till att ansluta sig i verksamheten är för hög. Det finns inte mod till att gå med. Därför är en personlig kontakt

sätt – djungeltrumman, vars kontrollerade bruk är svårt, verkar alltid vara det bästa sättet. Till informationsspridningen hör även rapportering. Det är lättare att ta itu med vad som helst, när man får kunskap om hur man tidigare arrangerat motsvarande program; vad man måste göra och uppmärksamma, så att man inte alltid behöver uppfinna hjulet på nytt...”

## Vision

Det är svårt att tänka sig en organisation eller förening, som inte har en framtidsvision angående sin verksamhet. Visionen är en positiv bild av en målsättning, som beskriver samfundets eftersträfvade framtidstillstånd. Visionen är ett verktyg, med vilken man styr verksamheten. En god vision lockar och förenar olika intressen, behov och målsättningar. Om denna vision fördjupas, kan den ge en betydelse och mening åt teamen och arbetsgruppernas verk samt producera en gemensam tolkning till olika ting. En god vision är så komprimerad och redig, att den kan ses visuellt, som en bild, och den är även lätt att överföra till andra.

Gemensamma målsättningar och framtidsvisioner lär människor och får dem att sträva efter bästa möjliga resultat. Problemet är vanligen det, hur synvinklarna på agerandet görs till en gemensam vision för alla organisationens (föreningens) medlemmar. Det första steget mot en gemensam vision är att överge den traditionella tanken om att visionerna och åsikterna bör ”ges” färdiga från ovan. Det är viktigt att man kan tala om gemensamma visioner i organisationen och diskutera möjliga skillnader i synvinklar, samt skapa en gemensam syn på verksamhetens framtid genom dylika diskussioner.

## Att ställa upp målsättningar

När man har utrett nuläget i samfundet och tänkt ut sin vision, är det dags att ställa upp målsättningar och åtgärder. Goda målsättningar är rediga och konkreta, de är möjliga att uppnå och upplevs viktiga gemensamt.

Pilotprojektets tre olika ämnesföreningar (Peduca, SIK och KTTO) gjorde upp en lista över bl.a. följande målsättningar:

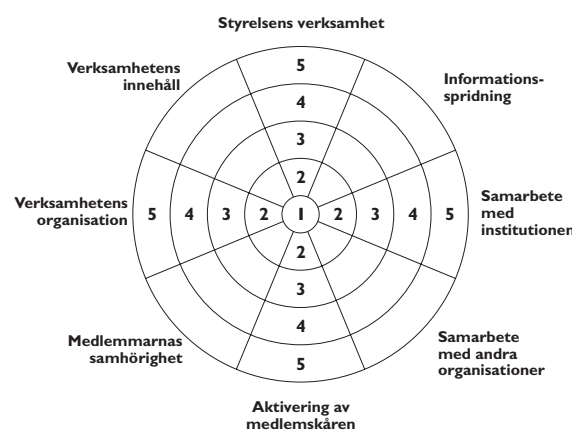
- att kartlägga medlemmarnas behov

- att finna och utnyttja medlemspotentialen
- att uppmärksamma styrelsen och andra aktiva studeranden
- att på lång sikt skapa ett sådant samfund, som alla känner som sitt eget
- att aktivera gillet medlemmar
- att höja kommittéernas profil
- att förändra tillställningarnas image
- att förbättra relationerna till institutionen och personalen
- att göra ämnesföreningen bekant för alla.

De saker ni vill förändra i er organisation, angående organisationens målsättningar, kan ni börja definiera genom orsak-följd -analys.

## Orsak-följd-analys

Definiera omständigheten, där ni vill åstadkomma en förändring i organisationen, t.ex. i det låga deltagarantalet. Tänk på orsakerna, som har lett till denna omständighet (t.ex. ensidiga verksamhetsformer, dåliga tidpunkter, dålig informationsspridning, överlappningar...) och vilka följder det haft (t.ex. frustration, ovilja till att ytterligare arrangera något, upplevelser att gänget är passivt). Vänd nu dessa till positiva omständigheter: stort deltagarantal, orsakerna till tillställningarnas popularitet och allt vad det leder till. Slutligen avskiljer man ytterligare rediga och konkreta åtgärder, med vilka man kunde uppnå detta. Resultatet är att en målsättning och olika medel skapas, med vilka det är möjligt att uppnå målet.



## Målsättningspiltavla

(Verktysbilaga 3)

## Värdering av att uppnå målsättningar

Med hjälp av en målsättningspiltavla är det lätt att värdera hur man framskider i att nå målen. Med den kan ni granska en stor målsättning genom att dela upp den i mindre delmål-sättningar eller alla de mål ni upplever viktiga på en gång.

Till målsättningspiltavlan invid har valts exempelfrågor anknutna till ämnesföreningsverksamheten. Till nummer 3 i

viktig, och då man bjuder med folk personligen, ger man de mindre modiga en chans. Organisationerna borde på sina håll dryfta över olika sätt att aktivera med nya medlemmar, dem, som inte p.g.a. avsaknad av egna sociala talanger, vågar komma med på eget bevåg. Det är stora utmaningar att förena olika människor och uppmuntra den skyggare. Det bär ofta frukt först efter en lång tid.

Det är även viktigt att beakta hur mycket varje medlem vill vara med i verksamheten. Man bör även stöda en annan, ifall han säger "nej, nu orkar jag inte". Det får inte bli ett tvång att delta i verksamheten och man behöver inte ha dåligt samvete om man säger nej. Människan skall ibland få lov att vara ovill och trött. När du upptäcker tecken på trötthet hos dig själv, lär dig att be om hjälp. När du lägger märke till trötthet bland människor omkring dig, erbjud hjälp.

Social kontakt med främmande människor är normalt och nödvändigt i vanligt umgänge och agerande. I olika vardagliga situationer möter vi nya människor. Man måste inte tala med alla, men normala repliker så som att

hälsa, tacka och be om ursäkt, är alltid önskad vid gott uppförande. Det är inte längre en självklarhet idag.

**Tröskeln till att gå med i verksamheten är alltför hög.**

"Gott uppförande är ett ordpar till vilket varje epok skapar sitt eget innehåll. Ett vackert sätt är ett begrepp som det finns delade åsikter om. Basen för ett gott uppförande är ändå tidlös. Kärnan i

ett vackert sätt blir entydig, då man hanterar vissa spelregler för beteendet, vilka allmänt godkänts, vilka betydligt underlättar människornas umgänge sinsemellan. De skapar trygghet och ökar känslan av att trivas". (Malmberg 2001.)

Faktum är, att största delen av oss vill höra till "gänget" och därigenom uppleva gemenskap och olika saker. Känslan av att känna sig välkommen och saknad är kanske den allra viktigaste och grundläggande orsaken till att man vill höra hemma någonstans. Att bli godkänd höjer självkänslan och ger mod.

tavlan kan ni bifoga granskningen av era viktigaste målsättningar i verksamheten.

### Arbetskedan:

1. Skriv ner målsättningen på tavlan.
2. Rita en piltavla med åtta sektorer och en skala från ett till fem, så att ett är i mitten och fem ytterst.
3. Varje sektor på piltavlan får avse en målsättning/del av en målsättning, vars uppnåelighet kan värderas.
4. Märk ut på varje skala vad nuläget är i frågan om att uppnå målet. 1 innebär att målet är dåligt uppnått och 5, att målet är helt uppnått.
5. Märk ut på varje skala, var ni låg då ni gjorde upp målsättningen. Använd en annan färgs tusch eller ett annat märke än det som betecknade det föregående skedet.
6. Dryfta över och anteckna;  
Vad har hänt emellan skedena?  
Vilka åtgärder har gjorts?
7. Märk ut på respektive skala, var ni vill stå t.ex. inom ett år? Vill ni vara kvar på samma nivå eller förflyttar ni er vidare i frågan till en högre nivå? Använd återigen olika färger eller märken än tidigare att markera detta.
8. Ifall övningen utförts individuellt, samlas och diskutera envars värdering. Sträva till att finna en gemensam syn i diskussionen, på hur väl målsättningen uppnåtts och vart ni strävar framöver. Det är även intressant att märka, hur synen på hur målsättningen borde uppnås, kan skilja sig åt. Alla erfarenheter och värderingar bidrar med lika värdefulla synvinklar på att utveckla värderingen.
9. Gör slutligen tillsammans upp en plan för fortsättningen:  
Vilka av de tidigare vidtagna åtgärderna kan ni och lönar det sig för er att fortsätta med tills målet är uppnått?  
Behövs nya åtgärder vidtas, så att målsättningen uppnås?  
Vilka nya åtgärder måste vidtas?  
Gör upp en verksamhetsplan, t.ex. i form av en tabell, för att förverkliga nya åtgärder.

**Studierna är hårt arbete och problemlösning. Tänk om vi löste problemen tillsammans?**

### Idékläckning

Likt oss människor är alla ämnesföreningar olika. Det är en rikedom, för det finns många olika typer av människor. Ämnesföreningsarbetet kan vara bundet av traditioner och andra redan etablerade seder. Det är en kraftkälla och styrka att utveckla egna verksamhetsmodeller och sätt parallellt med traditionerna. Det är viktigt att uppmuntra och stöda nya verksamhets- och tankesätt utan att förglömma traditionernas stora betydelse. Gör er verksamhet unik och motivera varandra att tänka ut nya former för verksamhet och agerande!

Vad är ”det unika” i ämnesföreningen – det med vilket man motiverar nya att ansluta sig och aktiverar verksamheten mot ett fruktbart håll? Hitta på meningsfulla former av aktivitet – annat än enbart alkoholcenterade nöjen – program, som är kul för så många som möjligt: kultur, musik, motion, god mat, exkursioner till närområden och även längre

bort ifall pengarna räcker, tävlingar och turneringar, olika temakvällar m.m. Studier är hårt arbete och problemlösning. Tänk om man löste problem tillsammans? Dyliga idéer utvecklar ämnesföreningsverksamheten åt ett personifierat håll, till en egen typ av verksamhet, som bär er, och ger färdkost för social överlevnad även utanför universitetsvärlden.

Man kan förbättra idékläckningen genom att använda varierande sätt och sådana metoder, där även de

tystlåtna får sin röst hörd. Det finns gott om olika typer av metoder för deltagande, och sätt att samla idéer. Två snabba sätt att få till stånd en mängd olika idéer presenteras nedan.

### Dubbelteamens skeden

1. Definiera ett ämne för idékläckningen, t.ex. aktivering av medlemmar.
2. Be envar att fundera över det givna ämnet på egen hand och skriva ner 5-10 förslag, idéer eller tankar på ett papper.
3. Bilda par. Be paren bekanta sig med varandras förslag och välja ut de fem bästa förslagen genom diskussion.
4. Parens förslag hängs upp på väggen. Be paren redovisa för sina förslag i korthet. De diskuteras inte desto mera i detta skede.

### Motivationen får en att röra på påkarna

Motivationen är en kraft som sätter mänsklig verksamhet i rörelse. Man har förklarat motivation genom kognitionsteorier, teorier om välbehag, receptionsteorier och instinktsteorier. Motivation har ansetts bestå av åtminstone två delfaktorer: en kraft som sätter i rörelse och som får en att uppnå målsättningar.

Krafterna, som får individen att fungera, kan vara biologiska behov (grundbehov, instinkter, drifter), psykologiska behov (behov av trygghet, godkännande, kärlek och utveckling), personlighetsdrag (attityder och förhållningssätt) eller faktorer, som beror på den sociala miljön och inverkar på motivationen. Sociala motivationsfaktorer är bundna till kultur, tid och plats.

Olli Lind (1986) har framhävt, att motivationen till frivilligverksamhet skapas genom ett begärligt mål, ett otillfredställande nuläge och klara åtgärder, som leder till att man når dem. I Linds enkla modell förenas å ena sidan behovet som en verkställande kraft och belöningsteoriernas idéer om den motiverande effekten att uppnå ett visst mål.

**I allmänhet vill man veta vart man ansluter sig, innan man ansluter sig.**

- På vad och hur inverkar vårt agerande?
- Vilka resultat får vi till stånd?
- Vad anser man om oss?

### 3. Stöd

- Vill andra samma sak som vi?
- Anser andra att våra tankar och verk är viktiga och nyttiga?
- Får vi understöd för vårt agerande?

### Anslutningsvilkoren och tröskeln för deltagandet

I allmänhet vill man veta vart man ansluter sig, innan man ansluter sig. Det är inte lätt att ansluta sig till något odefinierat och svärgestaltat, för det upplevs otryggt. Människor känner sig osäkra, om de inte har en bild av verksamhetens innehåll och utförande. Deltagandet innebär tillräcklig kunskap om verksamhetens mål och bakgrundsfaktorer. För det andra måste man uppleva sin egen ställning säker i den nya gemenskapen. I praktiken innebär det

Tre källor borde ligga till motivationsgrund för frivilligverksamhet:

#### 1. Den egna viljan

- Vad vill vi?
- Vad har vi för begär?
- Vilka av dem förverkligar vi?

#### 2. Feedback

- Vad innebär vårt agerande?

5. Be paren diskutera sinsemellan om de på väggen upphängda förslagen, och välja ut de fem bästa av dem (t.ex. genom tuschröstning = man drar ett sträck på den utvalda lappen).

6. De förslag som får flest röster går vidare. De övriga lapparna tas bort från väggen.

7. Gruppera de kvarvarande lapparna enligt ämne med gruppens hjälp. Diskutera dessa och rösta igen vid behov, ifall ni måste begränsa antalet valda förslag.

8. Bilda en konkret plan med hjälp av grupperna som bildats på väggen.

### 6-3-2 –metoden

I 6-3-2 –idéklädningsmetoden indelas gänget i grupper på sex personer. Varje deltagare har ett papper, där han/hon skriver ner tre idéer under två minuters tid. Efter detta ger personen pappret till sin granne och får själv ett nytt papper av den andra grannen. Sedan läser man upp varandras idéer och hittar på minst tre nya till. Idéklädningsmetoden tvingar envar att delta. Den föder även otroligt mycket idéer. Man kan ändra varje tal i metoden. Man kan t.ex. vidareutveckla idéerna ytterligare, om tiden är fem minuter per varv.

I sin grundform räcker idéklädningsmetoden 13 minuter och producerar ca 250 idéer i en 12 personers grupp! (Lind 1986.)

### Mot en lyhörd organisation

Utgångspunkten för en lyhörd organisation är en humanistisk syn på människan. En lyhörd organisations humanistiska människosyn är en väldigt viktig utgångspunkt även i ämnesföreningsverksamheten och dess utvecklande. En humanistisk synvinkel innefattar förutom frihet även mänsklig tillväxt. En humanist tror på människans utvecklingspotential och företagsamhet.

I likhet med ämnesföreningen består även organisationen av människor. Utvecklandet av ett samfund, även en ämnesförening, innebär förändringar av sociala strukturer och arrangemang och innehåll i arbetet. Dessa förblir i sig ändå ganska ytliga, ifall de inte innebär en förändring i tankesätt. Då man förverkligar en förändring i tankesätt i enlighet med

en humanistisk människosyn, är det även möjligt att förändra kulturen. Samfundet växer och utvecklas dessutom.

En god och fungerande förening kan liknas vid en båt; man rör tillsammans dit man vill oberoende av sjögången. Envars sittplats kan växla så vågorna skvalpar, men båten når sitt mål med hjälp av ett stabilt samarbete och reaktioner på situationen. En lyhörd organisations grundtankemodeller förutom en humanistisk livshållning är teater enligt Argyris och Sengen. Enligt Argyris ifrågasätter organisationens medlemmar kontinuerligt sin verksamhet, lägger märke till misstag eller avvikelser och rättar till dem själv genom förnyelse av funktioner. Enligt Sengen har människorna i en lyhörd organisation möjlighet att ständigt utvecklas och nå de resultat de vill. I en lyhörd organisation gror ju nya verksamhetsmodeller, där människorna har gemensamma mål och där de lär sig tillsammans. Det är alltså en idealisk modell även för ämnesföreningsarbetet och dess utvecklande!

Utvecklingen av en lyhörd organisations verksamhetsverklighet kräver uppföljning och att man tar tag i missförhållanden. Då ett insiktsfullt och planerande verksamhets sätt med idéer, som stöder varandra, rotar sig i ämnesföreningens aktionskultur och dess basstruktur till en stadigvarande egenskap, utvecklas samfundet så småningom till en lyhörd organisation. Då erbjuder det en stadig bas såväl för topprestationer som för

aktivitet.

Det som utmärker en lyhörd organisation, liksom en god ämnesförening, är följande:

- en låg organisationsnivå, medlemmarnas deltagande och gemenskap
- öppenhet och en kritisk värdering av den egna verksamheten
- visioner om framtiden, en redig bild av den egna uppgiften (missionen) och planen på förverkligande
- visioner om åtgärder, som stöder organisationen.

(Ruohotie 1997.)

I en lyhörd organisation förenas inlärningen med mål och strategier. I en lyhörd organisation betonas inlärning. Det innebär bl.a. följande:

- man dryftar föreningens framtid ur kunnandets synvinkel
- sprider knowhow över hela organisationen

att man känner sig tillräckligt jämlik i förhållande till andra medlemmar, att man känner sig välkommen på ett äkta sätt till den nya gemenskapen samt att man har möjlighet och rätt att inverka.

Kalevi Leppänen (1991) har uppgjort en lista på villkor för frivilligverksamhet:

- Jag har uppgifter av betydelse.
- Jag vet min befogenhet.
- Jag känner de exakta målsättningarna.
- Jag har kunskap om kontakten mellan mina uppgifter och målsättningarna.
- Jag får släppa loss.
- Jag har möjlighet att ta risker.
- Jag får tack för det jag gör.
- Jag har självständig befogenhet.
- Man följer med och bryr sig om mina göromål.
- Jag får duga.
- Man litar på mig.
- Vi tror att vi lyckas.

**Utvecklingen av en lyhörd organisations verksamhetsverklighet kräver uppföljning och att man tar tag i missförhållanden.**

**Ett studerandesamfund har sina egna egenvärden, som inte kan bytas eller ersättas.**

### 2 Studerandesamfunden

Studerandesamfunden har sitt egenvärde, fastän de inte går att byta eller ersätta. En ämnesförening som byggs upp kring en särskild vetenskapsgren är ofta det enda samlande organet för den branschens studeranden. En lyckad integrering i ett

studerandesamfund, hör ihop med att klara studierna. Människor behöver andra människor och kontakter omkring sig. Ett samfund inverkar på studiemotivationen; det är viktigt att stärka och utveckla former av socialt stöd genom att verka i samfund. Studiekamraterna, samfundets övriga medlemmar, ger kunskapsstöd och kämpar på i stil med: om han, så varför inte även jag.

Studierna sker ofta i det stadium i människans utveckling, då det händer många och stora förändringar. Då studierna inleds flyttar man till en annan ort från barndomshemmet, de sociala relationerna förändras och förändringen i livsstil kräver stora resurser. Den här nya situationen innehåller ett potentiellt hot att man hamnar utanför samfundet. Frihet och självständighet kan speglas som problem i den mentala hälsan, avbrytande av studierna, förseningar m.m. Genom att befrämja samfundens funktionsduglighet kan man känna igen denna typ av problem i förväg.

Det anses viktigt att ungdomar deltar i organisationsverksamhet. Verksamheten socialiserar ungdomarna och lär dem verksamhetsmekanismer. Det har dock sagts att studierna drar ut på tiden, p.g.a. för aktivt föreningsdeltagande

- man ser föreningen som en inlärningsmiljö, där det är viktigt att lära sig av egna och andras erfarenheter
- man ifrågasätter föreningens respektive egna verksamhetsätt
- man utvecklar den egna föreningen tillsammans med andra.

(Ruohotie 1997.)

## Värderingsaxel (Verktysbilaga 4)

Man kan börja den egna föreningens kritiska granskning t.ex. genom att ge ett skolvitsord åt föreningens helhetsverksamhet.



Tänk på varför du gav just detta vitsord och vad som borde ske i din organisation, för att ditt vitsord skulle höjas t.ex. med en siffra?

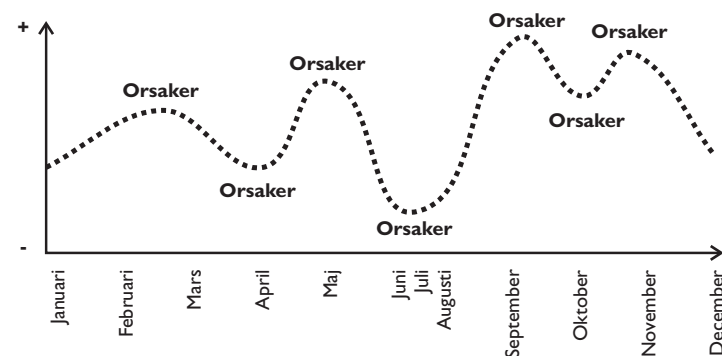
Typiskt för ämnesföreningsverksamhet är ett tätt funktionärsbyte. Detta innebär även en försvagning av förutsättningarna att utveckla organisationen på lång sikt. Det är viktigt att bygga broar i verksamheten. Det innebär inte att nya funktionärs händer skulle bindas, utan att den samlade erfarenheten skulle delas, så att man överför tips och tryggar kontinuiteten i praxis, som konstaterats fungerande. Om ni t.ex. lyckats skapa en god och fungerande diskussionskontakt till institutionens förman, så lönar det sig att trygga en fortsatt kontakt. Funktionärsbytet borde inte ske som avskuret med kniv, utan verksamheten borde ”testamenteras” till de nya funktionärerna (genom att sätta in dem i arbetet).

## Organisationens livstid (Verktysbilaga 5)

### Samhörighetskänslan under verksamhetsåret.

Styrelsen kan granska sin egen verksamhet genom att rita ut dess livstid för att beskriva en viss fråga under verksamhetsåret. Med hjälp av livstidsbilden kan man t.ex. granska hur man fungerat som samfund och hur man upplevt samhörighet under verksamhetsåret. Kurvornas toppar benämns enligt de faktorer som inverkar på situationen.

Genom att jämföra de utritade livstidskurvorna får man värdefull information förflyttad till de blivande funktionärerna – vilka frågor som befrämjat och hämmat ifrågasvarande sak.



## Verksamhetstestamente

(Verktysbilaga 6)

Materialbilaga 6. är en modell till ett verksamhetstestamente till blivande funktionärer. I den beskrivs i korthet de tillämpningar, som visat sig vara goda och fungerande, samt de problemställen i verksamhetsåret, vilka borde uppmärksammas nästa år. Det lönar sig att förverkliga dylikt resonering, fastän det inte skulle ske stort utbyte bland funktionärerna.

I slutet av verksamhetsåret lönar det sig att inom föreningen dryfta över och göra ett sammandrag av goda tillämpningar, som visat sig vara fungerande, samt över problempunkter under verksamhetsåret, vilka borde uppmärksammas nästa år. Det lönar sig att förverkliga dylikt resonering, fastän det inte skulle ske stort utbyte bland funktionärerna.

*Hur sköter man överförandet av knowhow och erfarenheter till de följande funktionärerna i din organisation?*

*Hurdant gäng av ex-aktiva finns i din organisation – är de en användbar reserv eller avlägsnas de p.g.a. sin styrka?*

### Benchmarking

Ämnesföreningarna är mycket olika i många olika förhållanden. De har ändå mycket att lära av varandra. Förutom organisationens inre historiska perspektiv, är det viktigt att veta i verksamheten hur och var annorstädes man verkar? Benchmarking är ett sätt att utveckla verksamheten, där man jämför någon annans verksamhet, som löper bättre, mot sin egen.

Renlärig och effektiv benchmarking skiljer sig från vanlig jämförelse och utbyte av erfarenheter.

och gradueringen dröjer. Rektorn vid Helsingfors universitet, Kari Raivio, hänvisar till detta i sin ledare 6.12.00 i tidningen Yliopisto (15/00) på följande vis:

”Lagen föreskriver, att universitetet fostrar ungdomen till att tjäna fosterlandet och mänskligheten. Detta kan inte kvitteras med föreläsningsserier eller seminarier, utan det kräver individuell tillväxt i den sociala miljö, där studeranden lever. Ifall studietiden förlängs av deltagande i nationslivet, i fakultetsföreningarna eller hobbyverksamhet i anknytning till kultur, natur, eller motion – låt det ske”.

Trots viktiga uppgifter och erkänd position, hör många utmaningar så som studerandenas heterogenitet, studiernas otakt, undervisningsarrangemang, sönderfall av studerandenas identitet, studerandenas förvärvsarbete, olika förutfattade meningar som riktas mot organisationsverksamhet, m.m. ihop med föreningsverksamhet. Dessa utmaningar gör det ännu svårare att kartlägga den egna organisationsverksamheten.

Det är frågan om att göra ett val att delta och ansluta sig. Det går inte att

**Det går inte att tvinga någon med, och man får heller inga medlemmar med våld.**

tvunga någon med, och man får heller inga medlemmar med våld. Det som organisationen kan göra, är att hos medlemmarna väcka en vilja till, och intresse för, verksamhet. Det är faktiskt viktigt att vara medveten om mekanismer, som gör det möjligt att ansluta sig till verksamheten – eller låta bli.

*Hurdant är ett bra fungerande studerandesamfund?*

### Anslutning till organisationen

Enligt rapporten Nuorten järjestökiinnitteisyys (1998) är de viktigaste orsakerna till att tillhöra en studerandeskolelevsorganisation, att man får nyttig kunskap, nytta i arbetet, studierna och livet samt verka till egen glädje. Först som sjunde och åttonde viktigaste orsaker var att få vänner och få inverka. Resultatet korrelerar med forskning kring de ungas frivilligverksamhet. Enligt forskningen är de unga med i frivilligverksamhet klart mer sällan än andra åldersgrupper i fråga om att lära känna nya människor. I frivilligverksamhet intresserar alltså att verka tillsammans med gamla bekanta och man ansluter sig på deras uppmaning, men inte särskilt för att finna nya vänner. (Yeung 2002.)

Följande observationer har gjorts i en case-study om ämnesföreningsverksamhetens aktivering i Peduca ry. (Repo 2001):

- Man ansluter sig gärna i verksamhet med någon vän.

Det genomförs mer planenligt och mer organiserat. Där analyseras den egna verksamheten först djupt, innan man börjar jämföra den med något annat.

### Skeden i benchmarking

#### 1. Beskriv nuläget.

- Definiera området, som skall förbättras.
- Samla ihop en liten benchmarkinggrupp.
- Definiera utvecklingsprojektets målsättning och tidtabell.
- Beskriv processen, som skall utvecklas, eller problemet.

#### 2. Kartlägg möjliga förebilder och välj målet.

- Förbered frågorna.
- Planera besöket.
- Tag kontakt med förebilden.
- Förverkliga besöket.

#### 3. Analysera skillnaderna.

- Samla och analysera de inhämtade kunskaperna och materialet.
- Utveckla ett förslag på ett nytt verksamhetssätt eller en lösning på det definierade problemet.
- Anteckna analysens resultat och utvecklingsförslag.

#### 4. Planera ett nytt tillvägagångssätt.

- Ställ upp nya målsättningar på basen av den införskaffade kunskapen.
- Gör upp en verksamhetsplan för att uppnå målet eller lösa problemet.

#### 5. Tillämpa, utveckla, lös.

- Förverkliga utvecklingsplanen.
- Dokumentera och värdera resultatet.

Även i en studerandetradition, som inte alls hör till den egna branschen, kan det finnas passande verksamhetsformer, som väl kunde lanseras och omformas för den egna verksamheten. Gör er verksamhet minst lika bra som, eller t.o.m. bättre, än andras – ur era egna utgångspunkter och just för er!

Finn en positiv laddning och god anda i er verksamhet – en sådan som nästan av sig själv för sakerna vidare. Och snart är er organisation den, av vilken det frågas; ”Hur gjorde ni det?”

“Hur gjorde ni det?”

- Den som anmäler sig, känner ofta redan någon aktiv studerande från tidigare.
- Den som ansluter sig har fått en personlig inbjudan att komma med.

Socialt aktiva och skickliga personer gallras ut till aktiva inom organisationens verksamhet. Ofta sker anslutningen i början av studierna. Organisationsaktiviteten är ganska hög: i den yngsta åldersgruppen. 60 % av männen och 52 % av kvinnorna deltog aktivt i organisationsverksamheten (minst 1-3 gånger i månaden). Aktiviteten minskade gradvis med åldern. (Kunttu & Huttunen 2001).

Ett stort behov av att ansluta sig och föreningarnas påtryckningar på nya studeranden förklarar aktiviteten i början. Med tiden kan man tänka sig att tröskeln till att delta och integreras blir högre. Nedan följer en kort, fiktiv och tillspetsad beskrivning ur den nya studerandens synvinkel, på hur det känns att hamna utanför studerandesamfundet.

*”Det känns som om någon slagit mig med en träklubb i huvudet: det finns ”orienterande, tutorer, dekanus, delegationsmedlem, tentafester, spex, gulnäsintagningar, ls 5...” Det finns gott om stress samtidigt som man borde bli hemmastadd, starta studierna och festa. Det finns ett stort utbud på olika möjligheter, men bara man visste vilka man skall gripa tag i? Jag vet inte riktigt, när det inte finns en klar bild på vad högskolestudier kräver. Dessutom ids man inte riktigt gå ut ensam. Med någon kompis vore det lättare att gå ut, men när man inte känner någon. I den egna tutorgruppen finns trevliga typer, men månne de är intresserade av samma saker som jag? Den egna tutorn är även ok, men inte ids man alltid bekymra honom med sina egna frågor. Man måste åtminstone gå på ämnesföreningens fest, för dit går alla. Med tutorgruppen besökte vi faktiskt ämnesföreningens styrelsemöte. De talade om delegationsvalens kandidatlista och höstexcursionen.”*

“Nå nu har sakerna så småningom satts i rörelse.”

*”Nå, nu har sakerna så småningom satts i rörelse. De första tenterna är avklarade och de praktiska ärendena börjar vara ordnade. Man hittar även föreläsningssalarna, utan större problem, och staden har blivit mer bekant. Även lägenheten ser beboelig ut. Nu kunde det finnas möjligheter till att ansluta sig till verksamheten. Tutorgruppens verksamhet upphörde. Man har inte riktigt hunnit*

Samma studerande efter hösten

*”Nå, nu har sakerna så småningom satts i rörelse. De första tenterna är avklarade och de praktiska ärendena börjar vara ordnade. Man hittar även föreläsningssalarna, utan större problem, och staden har blivit mer bekant. Även lägenheten ser beboelig ut. Nu kunde det finnas möjligheter till att ansluta sig till verksamheten. Tutorgruppens verksamhet upphörde. Man har inte riktigt hunnit*

## 2 Hörnt och beprövat i ämnesföreningarna

I detta kapitel ingår konkreta, praktiska råd, vilka förhoppningsvis är till hjälp på er organisations väg mot ett välfungerande samfund.

### 2.1 Gulnåbbarna, fuxarna

**Tutorerna bekantar sig** med verksamheten. Tutorerna är i nyckelposition då de nya studerandena körs in. Visserligen är tutorerna ganska väl underrättade om ämnesföreningens verksamhet, men inte alltid. Det lönar sig för de blivande tutorerna i ämnesföreningen att hålla en palaver på våren, där man dryftar de nya studerandenas integrering i studerandesamfundet. Det är bra att inleda dryftandet

över hur man lättare kan ansluta sig, genom att fundera på anslutandet ur en litet skyggare studerandes synvinkel. I samband med träffen kunde det vara bra att utse en gudförälder åt varje tutorgrupp. Gudförälderns uppgift vore att besöka någon tutorgrupp och presentera sig för de nya och ge ett ansikte åt styrelsen. En ämnesförening kan nämligen låta väldigt officiell och en styrelsemedlem kan kännas väldigt avlägsen och mäktig. Då styrelsen stiger ner från piedestalen och presenterar sig personligen, blir tröskeln lägre för den nya studeranden att t.ex. skicka ett meddelande till styrelsens epostlista el.likn.

Det lönar sig att upprepa träffar med tutorer och styrelse efter att den första förvirringen passerat. Det är säkert värt ett möte att fundera över hur man lyckades integrera och länka ihop de nya med ämnesföreningsverksamheten.

**Urvalsproven** är en första egentlig möjlighet att göra intryck på de blivande yngre kollegerna. Kaffeförsäljning till måttligt pris eller t.o.m. gratis kaffetraktering i samarbete med institutionen, ger ett bra första intryck av ämnesföreningen som ett intressant samfund. I samband med kaffetrakteringen kan man passa på att önska lycka till i urvalsproven och t.ex. sticka med en liten infolapp om organisationen.

**Ni kan** bifoga en möjlig medlemsavgiftsblankett och information om de många fördelarna med medlemskapet tillsammans med brevet om godkänt inträdesförhör. Det är speciellt utmärkt, om ni har gjort ett nummer av ämnesföreningens tidning till ett särskilt gulnåbbsnummer. Era www-sidor får många besökare på sommaren, ifall ni bifogar en hänvisning om dem och uppdaterar era gulnåbbsidor.

**De orienterande** studierna är verkliga informationschocker, och att ta in allt vad där ges är inte så lätt. Istället för att ge information kanske det vore bättre att skapa en positiv bild av ämnesföreningen. Det lönar sig kanske att ge mera information lite senare på hösten. Det

kan t.ex. passa bra att ge information om ämnesföreningen i samband med en föreläsning.

#### Ett personligt brev och en lyckönskning till studieplatsen

Då studerandena fått sina användarsignum lönar det sig att sända dem ett eget personligt epostmeddelande, där ämnesföreningen gratulerar för studieplatsen och önskar lycka till i studierna. Det är en helt annan sak

att få ett personligt meddelande än masspost. Det kräver naturligtvis litet mera besvär – men det är troligen värt besväret. Samtidigt kan man bifoga en inbjudan till ämnesföreningens kommande tillställningar.

**Vid** gulnåbbsintagningarna har styrelsen en egen kontroll. Kontrollen kunde ha karaktär av någonslags uppgift i teambuildningstil, där det krävs att alla deltar för att lyckas. Det skulle ge passligt med tips om varje medlems betydelse i ämnesföreningsverksamheten.

**Tutorerna och de** aktiva har en viktig roll i och med att lära nya och gamla studeranden känna varandra. Gemensamma lekar är ett effektivt sätt att lära studerandena känna varann utanför årskursgränserna. De äldre studerandena borde dock visa exempel och vara med. Ifall de nya studerandena tvingas leka sinsemellan, förändras hela situationens innebörd totalt.

*bli bekant med någon under föreläsningarna. På några ämnesföreningsfester hann man gå under höten. Nu på slutet av året har det inte ordnats några. Något kunde man ju även göra själv, men ämnesföreningsarbetet tar tydligen upp all tid. Och inte känner jag någon där. Nu är där ju några nya studeranden, som valdes in på höstmötet till nästa års styrelse. Nå, de verkar vara föreningsvana, för de riktigt inviterades att delta. Inte ids man tränga sig på.”*

### Utanför studerandesamfundet

Forskningen kring högkolestuderandenas hälsotillstånd 2000 (Kunttu & Huttunen) visar, att t.o.m. 37,10 % av alla som deltog i enkäten inte känner att de tillhör någon grupp inom studielivet. Enligt samma forskning känner sig speciellt unga män (åldersgrupp 19-21) och de kvinnliga studerandena i den äldsta åldersgruppen (30-34 år) ensamma.

*”Om man minns den allra första tiden, då man inledde studierna,*

*så nog var det en ganska viktig tid. Det här är ändå en så pass stor skola och ett stort samfund, att det hjälpte när man delade det i litet mindre (samfund). På sätt och vis skötte gillet om början... Annars hade man varit helt borttappad, så att man inte visste vad man borde göra och vad man kunde göra.”*

**Enbart i huvudstadsregionen finns det tusentals studeranden, som inte har lyckats få vänner och känner sig ensamma.**

*(Projektet Yhdessä yhteisöksi pilotkartläggning år 2000)*

Det lönar sig att dryfta, varför det samtidigt

- Enbart i huvudstadsregionen finns tusentals studeranden i absoluta siffror, vilka inte har lyckats få vänner eller kompisar och känner sig ensamma.
- Det råder ofta brist på aktiva funktionärer i studentorganisationerna.
- Nästan var fjärde studerande känner sig inte ens tillhöra någon grupp i anknytning till studierna.

Man kan som bäst bli stärkt i känslan av livskontroll genom att tillhöra studerandesamfundet och det kan hjälpa en att bli självständig, samt finna en egen plats och stöd i livet. Samfundet förbättrar människornas inbördes välfärd och mentala hälsa samt ger kraft och medel att möta framtida utmaningar. På motsvarande sätt innebär det att alla dessa element fattas ifall man faller utanför samfundet mot sin vilja.

Så som framgår nedan, ur en ensam studerandes historia, är ensamheten handgriplig.

## Att lära sig namn

Det är otroligt viktigt att lära sig namn. Ingen vill vara den blåskjortade killen där bredvid Peter, eller tjejen med ponnysvans till vänster bakom Tanja. Namnet är en del av identiteten, personen, och att nämnas vid namn innebär att man har noterats. En människa kan omöjligt minnas och lära sig alla namn, men man kan dra nytta av många inlärningstekniker.

## Tutorgruppernas besök på styrelsemöten

Det är bra att hämta de nya studerandena till studentorganisationens utrymmen och bjuda in dem till ämnesföreningens möten. Detta måste dock uppmärksammas i mötets uppläggning. Man kan bara fantisera, hur besvårade de nya studerandena känner sig, ifall styrelsen sitter i en intim cirkel och diskuterar sina sommarjobb eller resor. då man visar ett äkta intresse för de nya studerandena, signalerar man att de är önskade med i verksamheten.

## 2.2 Deltagandet

**Verksamheten** skapar samfund. Det är viktigt för en människa att få känna sig värdefull. En aktiv människa vill inverka på saker och ting. Det lönar sig att engagera de nya studerandena i arrangemang och i att bygga ett aktivt samfund. Uppgifterna bör vara tillräckligt ansvarsfulla. Det är dock inte berättigat att "skjuta över" en helhet helt och hållet på de nya studerandenas axlar. I förverkligandet av uppgiften bör de ha en känsla av att de vid behov får stöd och guidning av de äldre studerandena. I förverkligandet är det även bra att komma ihåg att det finns möjlighet till samarbete över årskursgränserna.

Det kan hända, att man ibland hellre gör själv än ber om hjälp. Man förlorar ändå inget genom att fråga. I allmänhet är människorna villiga att agera, om de inte ombes att ansluta sig. Det viktigaste är att hjälpa människor att lyckas. De skygga måste uppmuntras och stödas. De som inte kan, bör läras. Den omotiverade bör motiveras.

Ett sätt att få människor att agera, är att göra upp en uppgiftslista, som är ämnad för någon helhet. På listan antecknas alla möjliga uppgifter – både stora och små – vilka behövs för förverkligandet. På listan kan alla anteckna, vad de vill göra. Uppgiftslistans användbarhet baserar sig på nyckelordet:

trygghet. Det är tryggt att anteckna ett kryss på ett papper. Det är även godtagbart att presentera sig själv. Alla andra gör likadant. (Lind 1986.)

**Möjligheter** till lätt deltagande. Idag baseras deltagandet på avtalsmässighet istället för förpliktelse. Man vill delta i verksamheten utgående från sina egna utgångspunkter och med bevarad personlig frihet. Man borde skapa sådana möjligheter för deltagande, att man utan rädsla för alltför stor förpliktelse, ändå kunde vara med och förverkliga någon typ av verksamhet. Därför vore det bra, att då man rekryterar med personer att planera och förverkliga uppgifter, kunde erbjuda alternativ istället för intensitet. Det får inte innebära att du sannolikt blir ämnesföreningens nästa chefredaktör, ifall du skriver en artikel till dess tidning.

## Anslutning även i ett senare skede

Ämnesföreningens verksamhet är traditionellt aktivt genast i början av studierna. Från denna aktiva tid i inledningsskedet, utsållas ofta nya, ivriga studeranden. Borde man arrangera en aktiverings/rekryteringstillställning under senhösten, eller i början av året för dem som blivit utanför? Tröskeln att delta höjs ganska fort. Det räcker inte för alla att dörren hålls öppen – en del behöver ett inkast.

Exempel på sådana studeranden, som kan vara svåra att nå, är de som

avlagt studier vid öppna högskolan och börjat mitt i terminen, de som studerar en parallell examen och de som upptagit studierna efter en paus. Deltagande i ämnesföreningsverksamhet och att finna andra i samma situation kunde ändå hjälpa dem i studierna. Kunde ämnesföreningen främja att dylika studeranden möts? Kunde det vara möjligt att på www-sidorna bygga en mötesplats eller dateservice för sådana studeranden eller kunde det finnas något annat sätt att arrangera ett möte?

## 2.3 Styrelsen och andra aktiva

Ämnesföreningsarbetet är värdefullt. Dess betydelse kan man kanske inte alltid uppskatta tillräckligt – inte själv, men kanske ingen annan heller. Att tillhöra ett väl fungerande samfund är som hälsan – man kan uppskatta den först då man

*"Egentligen fick ensamheten ett grepp om mig först efter armén. Det alternativa fuxåret på Tekniska högskolan, visade att det inte går att knyta nya vänskapsband enbart genom att knäppa med fingrarna. I studielivet bildas vänkretsarna väldigt snabbt genast i början av det första året. Själv spenderade jag denna viktiga höst i armén och inledde studierna först på vårterminen. Då lärde man inte känna andra fuxar och att tränga sig på i en etablerad vänkrets kändes onaturligt. I en stor hop är varje studerande för sig själv. Massföreläsningarna och –övningarna hjälpte inte heller till att skapa relationer. Teknologfesternas enda innebörd är att snabbt uppnå fylla. Jag tyckte inte det var värt att sträva efter. Jag drog mig allt längre bort i skymundan. Jag försökte ansluta mig till underavdelningsverksamheten, men märkte även där att det rörde sig om en liten kärngrupps intima samfund."*

(En studerandes historia, Nyttiset 12/01.)

Bristen på socialt stöd förorskar ångestkänslor. Ångesten kan ge en "underlig" stigma, och den kan driva en allt djupare in i ensamheten och ångesten. Människan känner hat, skuld och skam som en följd härav. "Ensamheten är en ond cirkel, där situationen förvärras ju längre in man kommer." (Kiiikkala 2002.)

**Vänskap utan krav är det bästa botemedlet mot ensamhet.**

Ensamhet är så allmänt, att det troligen finns någon i varje bekantskapskrets, som ofta känner sig ensam. Vänskap utan krav är det bästa botemedlet mot ensamhet.

*"Gå inte framför mig, jag kanske inte följer dig. Gå inte bakom mig, jag kanske inte vill leda dig. Gå vid min sida och var min vän." (Albert Camus)*



mist den. Dess betydelse begränsas inte bara till studietiden, utan den kan bäras långt in i framtiden. Det man lärt sig, de erfarenheter och relationer man fått, ger livet verkligt mervärde.

Ämnesföreningsarbetet är inte alltid lätt. Det kan ibland kännas som om man drog en stensläde efter sig. Trötta, frust-  
rerade och stressade funktionärer är ändå inte de bästa lock-  
betet för dem, som ämnar delta. Man är rädd att ge det  
omtalande lillfingret, ifall det finns en risk för att bli utbränd.  
Det innebär inte, att man alltid måste ha ett lyckligt leende  
på läpparna. Det kan ju inte alltid gå bra, och ibland har  
man lov att låta bågaren rinna över, när den tiden kommer.  
Samfundets aktivaste medlemmar borde ändå iakttä sin egen  
verksamhet och komma ihåg att trycka på bromsen  
respektive gasen vid rätt tillfälle.

När det nya verksamhetsåret inleds, lönar det sig för de  
aktiva funktionärerna att reservera  
tillräckligt med tid för att lära känna  
varann. En gemensam weekend på  
stugan kan exempelvis utgöra goda  
ramar för att lära varann. Planering-  
en avspeglas på hela verksamhetsåret.  
Man måste fästa tillräckligt med  
uppmärksamhet på att introducera  
nya styrelsemedlemmar. Nykomling-  
arna bör ges ansvar och man måste  
förenera de nya funktionärernas vilja  
och de äldres erfarenhet till en kraft,  
som bär framåt. I en bekant och  
trygg grupp vågar man säga vad man  
tänker, vare sig det är en verklig kungstanke eller en besvikelse  
över något. I detta sammanhang är det även bra att gemen-  
samt bestämma vissa spelregler, som ramar in verksamheten.

Människor med samma anda och av en viss typ väljs i all-  
mänhet till styrelse och aktiva funktionärsposter. Det råder  
även ofta fel uppfattningar om styrelsen: "det är tråkig och  
överofficiell verksamhet, där den nya studeranden är i  
vägen".

*"Hmm, nå – man har försökt betona, att fast  
styrelsen... några blir skrämde av ordet "styrel-  
se", fast det inte är så officiellt. Och på mötena  
använder man inga juridiska eller officiella  
modeller. Och anförandena görs av vem som  
helst. Sakerna sköts via diskussion. Fast natur-  
ligtvis går man enligt föredragningslistan, punkt  
för punkt, går man igenom frågorna på allvar.*

*Det är inte frågan om någon officiell miljö, och  
där finns ingen byråkrati eller liknande. Och det,  
att vem som helst får komma och hälsa på och  
behöver inte fortsätta, de kan bara komma och  
hälsa på. Man har betonat just det, att det inte  
kommer att vara något överofficiellt på gång,  
utan det är helt enkelt frågan om att sköta  
gemensamma ärenden. Någon instans måste ju  
ta sig an dem, så här är det. Men i snart två  
och ett halvt år då jag varit här, har samma  
typer alltid varit det. Det gäller säkert också hos  
andra – i andra instanser på samma vis."*

(Projektet Yhdessä yhteisöksi pilotkartläggning år 2000.)

Därför är det så viktigt, att det inte föds en insideatmosfär  
och en stel känsla av att "styrelsen är världens navel". Det lö-  
nar sig att se upp med att verksamheten inte blir alltför bero-  
ende av funktionärernas förhållan-  
den och synvinklar, eller att man ba-  
ra förverkligar grejer, som man alltid  
gjort. Det vore bra, om det inom sty-  
relsen fanns en medlems- eller sam-  
fundsansvarig, vars uppgift vore att  
se till att föreningen utgår ifrån sina  
medlemmar.

Styrelsen och den övriga gruppen  
av aktiva bör inte försöka göra allt  
själv. Det lönar sig att stöda samfun-  
dets medlemmar genom att upp-  
muntra dem att agera självständigt.

Det är inte så viktigt, att verksamhe-

ten sker just i form av ämnesföreningsverksamhet. Då tänker  
man för snävt och organisationenscentrerat, och glömmer  
medlemskårens synvinkel. Huvudsaken är att man gör saker  
tillsammans och känner sig tillhöra samma samfund.

Så vad göra när saker inte sker på önskat sätt? Om det  
bara kommer en handfull personer till en med möda arrange-  
rad tillställning? Naturligtvis harmar det, men det har ialla-  
fall kommit någon till tillställningen. Det lönar sig inte att  
förstöra hela kvällen genom att klaga på gängets passivitet.  
Nästa gång kan det nämligen gå så, att inte ens de vill visa  
sig. I början är det dock bra att tillsammans dryfta orsakerna  
till ett lågt deltagande, men efteråt är det bra att ha en trevlig  
kväll med ett desto mindre gäng. Efter en lyckad kväll kan  
det väl hända, att nästa tillställning är en betydligt större suc-  
cé. De som var med är nämligen de bästa marknadsförare av  
verksamheten.

**Det är viktigt att  
det inte föds en  
insideatmosfär och en stel  
känsla av att "styrelsen är  
världens navel".**

## 3 Källor

### Litteratur

**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** red. 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. upplagan. 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** (red.). 1999. Vantaan yhteisöterveysprojektin  
loppuraportti 1995-1999. Yhteisöistä hyvinvointia. Vantaa. Vantaan  
Kaupunki.

**Kajanoja Jouko – Simpura Jussi** red. 2001. Sosiaalinen pääoma:  
globaaleja 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.

Det är farligt enkelt att ta saker för givna och bli kvar och stampa på stället genom att betona problemcentrering. Ett säkert sätt att döda iveren är att stegla nya idéer genast. Två traditionella sätt att avvärja någon ny idé är att konstatera:

*”det har redan prövats – det fungerar inte”*

*”ok, vi prövar det bara. Sköt du jobbet, när du en gång satt igång det”*

Förändring innebär ofta att man måste ge upp det välbekanta och trygga. Det är i och för sig mänskligt att motsätta sig förändring och förnyelse samt förståeligt. Men att klamra sig fast vid gamla handlingsmönster utan grund, tär ändå på förutsättningarna till utveckling. En sund kritisk inställning är ändå en annan sak än att motsätta sig förändring för motståndets skull.

Det tar alltid sin tid att utveckla den egna ämnesföreningen till ett väl fungerande samfund. Det tar alltid sin tid att ändra på attityder och kultur. Ju mer djupgående förändring det är frågan om, ju längre är i allmänhet även den tid det kräver. Därför bör man vara samtidigt både tålmodig och förhoppningsfull i frågan om resultaten som föds. Det är viktigt att notera även de små framstegen, vilka har åstadkommit under den egna funktionärstiden.

## 2.4 Befrämjande av studierna

Man kan känna igen vissa kritiska stunder i studierna, då en studerande som redan upplevt dessa kunde ha mycket att ge andra, som nu är i den situationen. Det är viktigt att heja på andra, om man själv upplevt saker, som kunde vara till hjälp för andra om man berättade om dem. Inledningen av studierna, de ökända, svåra kurserna, proseminariearbetet, pro gradun och att förflytta sig till arbetslivet kan vara situationer, där man speciellt är i behov av stöd. Man börjar alltför lätt fundera på saker bara inom sig själv, då de börjar kännas ännu större, emedan en utomstående synvinkel, som kunde relatera saker och ting, saknas. Studerandena upplever ofta att läroinrättningens stöd är bristfälligt (jmf Kunttu & Huttunen 2001). Kanske är det inte alltid så lätt att vända sig till professor, fastän den som frågar får svar. De äldre studerandena

kunde ha mycket att ge de yngre i form av ”studievägledning”. Det vore det allra bästa sättet att ge stöd, som studerandesamfundet kunde förverkliga.

Dessutom är grupper för självhjälp i anknytning till studieproblem och organisering av studiecirkel, som öppnar studieknutarna, goda exempel på möjligheter att arrangera verksamhet som stöder studierna. De studeranden, som är på slutstråkan med gradun, kunde mycket väl berätta om sin egen forskning och sina metoder. Det skulle sporra föredragshållarna på ett uppbyggande sätt och ge goda råd åt dem som planerar sina avhandlingar pro gradu. Återigen skulle nyttan vara dubbelsidig.

Stänger den nytexaminerade dörren bakom sig för sista gången, efter att ha erhållit sitt betyg från institutionen? Det kunde vara en vänlig gest, ifall ämnesföreningen uppmärksammade de utexaminerade studerandena på bästa sätt, exem-

pelvis med en enkel kaffetraktering eller liknande. Man mister många möjligheter då de utexaminerade smyger bort obemärkta. Vem är bättre att berätta om möjligheter till selsättning och erfarenheter av arbetslivet än de här som studerat i smyg? Av dem kunde man få relevanta och värdefulla, praktiska graduämen. De känner till lediga arbetsplatser. De är helt enkelt just det värdefulla sociala nätverk som behövs. It takes two to tango, d.v.s. vilka är deras intressen att delta efter gradue-

ringen? Det är sannolikt skön omväxling för dem som har familj att spendera kvällen i gamla studerandegång. För dem, som inte har familj, kan kvällen erbjuda annat mervärde än endast omväxling. Dessutom är det även bra för de senare att ”uppdatera paradigmen”.

Goda och fungerande praxis kan snabbt bli en del av den traditionella verksamheten. Envar är gärna med och tryggar att en sådan verksamhet fortgår, som upplevts ha varit till nytta för en själv.

## 2.5 Samarbete med institutionen

### Utveckling av undervisningen och studierna

Ämnesföreningens studieansvariga kan arrangera ett möte, dit man bjuder in studeranden i olika skeden av studierna – bå-

### Kuure Tapio – Kärkkäinen Kati – Paju Petri – Soininen Anne.

1999. Kutsuuko yhteiskunta? Nuoret jäsenyyksiä lunastamassa ja haastamassa. Nuorisotutkimusverkosto. Nuorisotutkimusseura julkaisuja 10/99.

**Kuusela Pekka - Saastamoinen Mikko** (red.) 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 työyhteisön kehittämistä. Saarijärvi. Jyväskylän koulutuskeskus.

**Mäki-Tarkka Jouko – Romunen Sari.** 2001. Bileitä ja sitsejä, korkeakouluopiskelijoiden ajatuksia yhteisöllisyydestä. Helsinki. Nyyti ry:n raportteja 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, yhteistoiminnallisuuden näkökulma työyhteisön kehittämiseen. Helsinki. Helsingin kaupunki.

**Nuorten järjestökiinnittelyneisyys.** Yhteenvetoraportti 1998. Nuoran julkaisuja nro 5. Helsinki. Nuorisosaian neuvottelukunta.

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

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

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

**Perheentupa Britt-Marie.** 1991. Sosiaalipedagoginen näkökulma yhteisödynamiikkaan. I verket Lindfors, O., Paakkola, E. & Pylkkänen, K. Yhteisödynamiikka. Ihminen muuttuvassa työyhteisössä ja kulttuuri. Jyväskylä. Atena kustannus Oy.

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

de aktiva och passiva personer ur studentorganisationens synvinkel sett, samt representanter för personalen. Vid tillfället kartläggs studiernas förutsättningar, t.ex. genom följande frågor:

Vad är bra i studierna på institutioner och i undervisningen där, enligt din åsikt?

Vilka faktorer anser du att behöver utvecklas

- i studerandenas verksamhet?
- i lärarnas/den övriga personalens verksamhet?

Man svarar gärna på frågor via lappmetoden. Frågor och svar grupperas så, att samma ämnen är nära varann. Man kommer på förslag till åtgärder till punkter, som kräver utvecklande, genom idéskissering.

### Studeranden och personal i samma båt

Studerandenas och personalens inofficiella möten är viktiga. Det kan dock hända, att de gång efter gång samlar samma personer till diskussion både å studerandenas och personalens sida – angående den egna branschen eller något helt annat. Antalet studerande kan såväl från studenternas som från personalens sida, ändå vara en positiv överraskning, då man inbjuder dem personligen.

Kunde du tänka dig att lärarna sjöng Haren satt i gropan med vita strumpebyxor på huvudet? Eller att studerandena och personalen drog igång en gemensam tradition att baka på institutionen? Eller en musikalisk vin- och middagsstund med personalen och studerandena? Eller en gemensam sångkväll med professorerna?

Dessa, och många andra tillställningar, förverkligades med ett gott resultat i projektet ”I samma båt”, våren 2002. Det krävdes att studerandena och personalen samarbetade och visade litet aktivitet, för att få det till stånd. Dyliga gemensamma tillställningar mellan studenterna och personalen avspeglas som bäst i positiv atmosfär på institutionen och i relationerna mellan människor. Man kan starta någonting verkligen positivt, vars följdverkningar stöder såväl studierna som arbetet på den egna institutionen, genom en ganska småskalig gemensam tillställning.

### Ett forum

En gemensam kvällstillställning för hela personalen och studerandena, vilken arrangeras några gånger per termin, är en förträfflig idé ansluten till hela samfundet. Innehållet och målsättningarna för tillställningen samt formen definieras tillsammans med personalen. Det finns säkert mycket gemensamma saker, och ifall det verkar som om det inte fanns – kan det vara desto mer skyndsamt att få igång ett dylikt forum. När personalen verkar vara viljelös och studerandena upplevs passiva kan det bero på att det saknas ett större gemensamt forum.

### 2.6 Jag själv

Som socker på botten, och det allra viktigaste, är du själv. Just från dig börjar förändringen, som för vårt samfund

framåt. Vi behöver en startkick och någon som blåser på glöden, som orsaker till att grejerna fortskrider. Ingen behöver bära ansvar ensam, men då envar tar ett litet steg, tas flera små steg. Flera små steg är lika med ett stort! Det lönar sig inte att genast förvänta sig en snabb och stor förändring. Attityderna och kulturen förändras inte på en dag, utan det tar tid. Ha dock ett öppet sinne och ta modigt det första steget. Det krävs inte någon övermänniska av dig. Tvärtom, är det frågan om

mänsklighet.

Det är bra att starta från det lilla:

- Hälsa på dina medmänniskor.
- Bjud med andra i verksamheten.
- Lär känna andra och skapa bekantskaper.
- Agera tillsammans med andra för ett gemensamt väl.

Du mister inget genom att bjuda med andra. Någon väntar på din inbjudan, för att ansluta sig. Alla som inbjuds kommer inte heller, och det är även ok. De har dock inbjudits, och någon av dem kan ansluta sig senare.

**Ruohotie Pekka - Honka Juhani.** (red.). 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.

### Tidningar och tidskrifter

**Yliopisto.** Nummer 15/00, 6.10.2000. Ledare. Kari Raivio. Helsinki. Helsingin yliopisto.

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

### Otryckta källor

**Repo Mari.** 2001. Proseminaari 6,5 ov, tapaustutkimus ainejärjestötoiminnan aktivoitumisesta. Helsingin yliopisto. Opettajankoulutuslaitos.

### Muntliga uppgifter

**Kiikkala Irma.** 2002. Utbildningsdag för kustodierande vid stödcentralen i Sjundeå badinrättning. 26.1.2002.

**Yhdessä yhteisöksi** -projektets pilotkartläggning år 2000. Littererat material på basen av kvalitativ temaintervju (på finska).

### Internet

**www.oodi.fi** (läst i maj 2002)

**www.stakes.fi** (läst i juni 2002)

**www.yths.fi** (läst i juni 2002)

**www.nyyti.fi** (läst i september 2002)

**www.peduca.fi** (läst i april 2002)

**www.ktto.fi** (läst i april 2002)

**www.minedu.fi/nuora/julkaisut/barometri2001.** (läst i oktober 2002)



# SWOT-analys

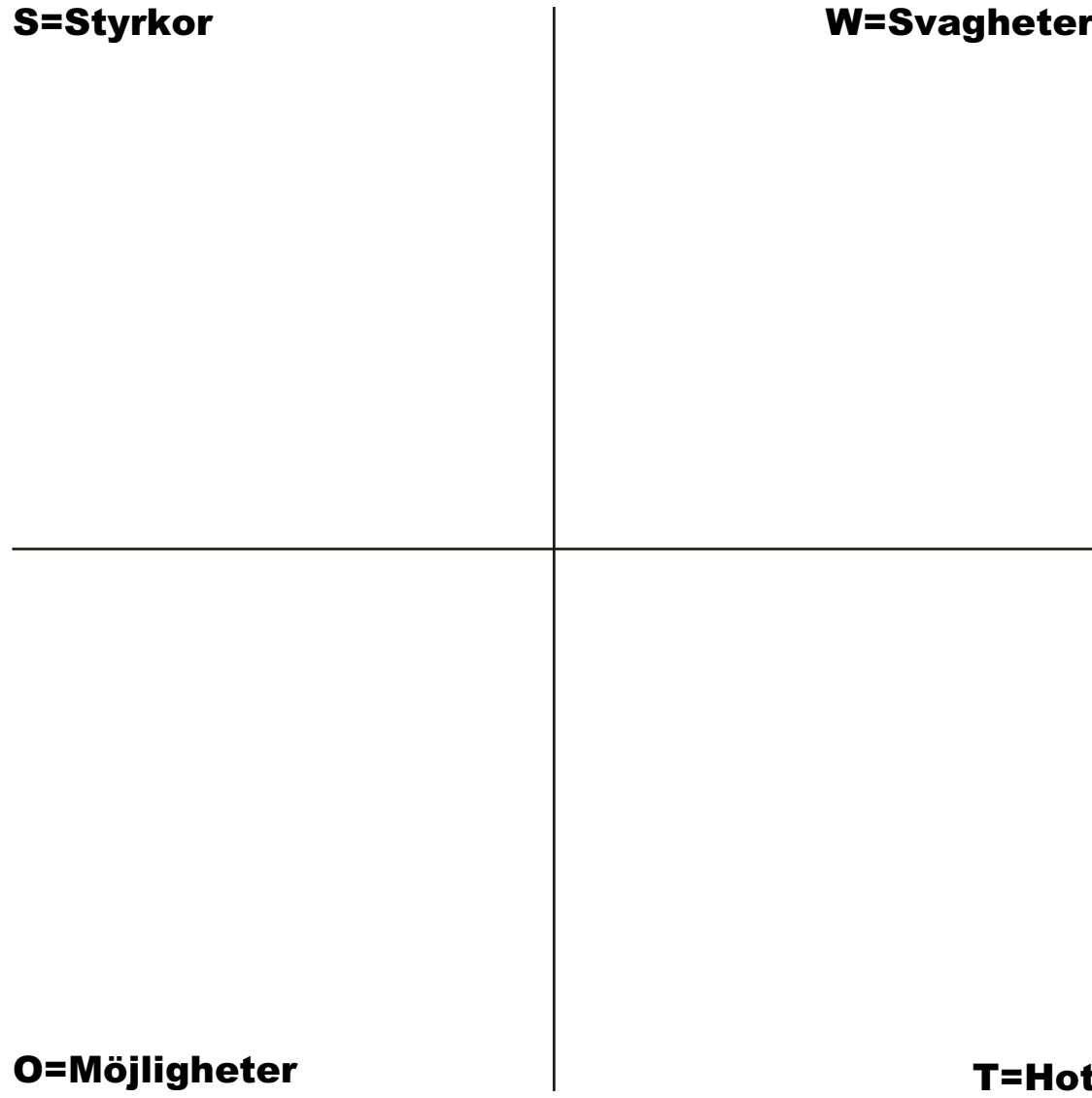
(Verktögsbilag I)

**S=Styrkor**

**W=Svagheter**

**O=Möjligheter**

**T=Hot**



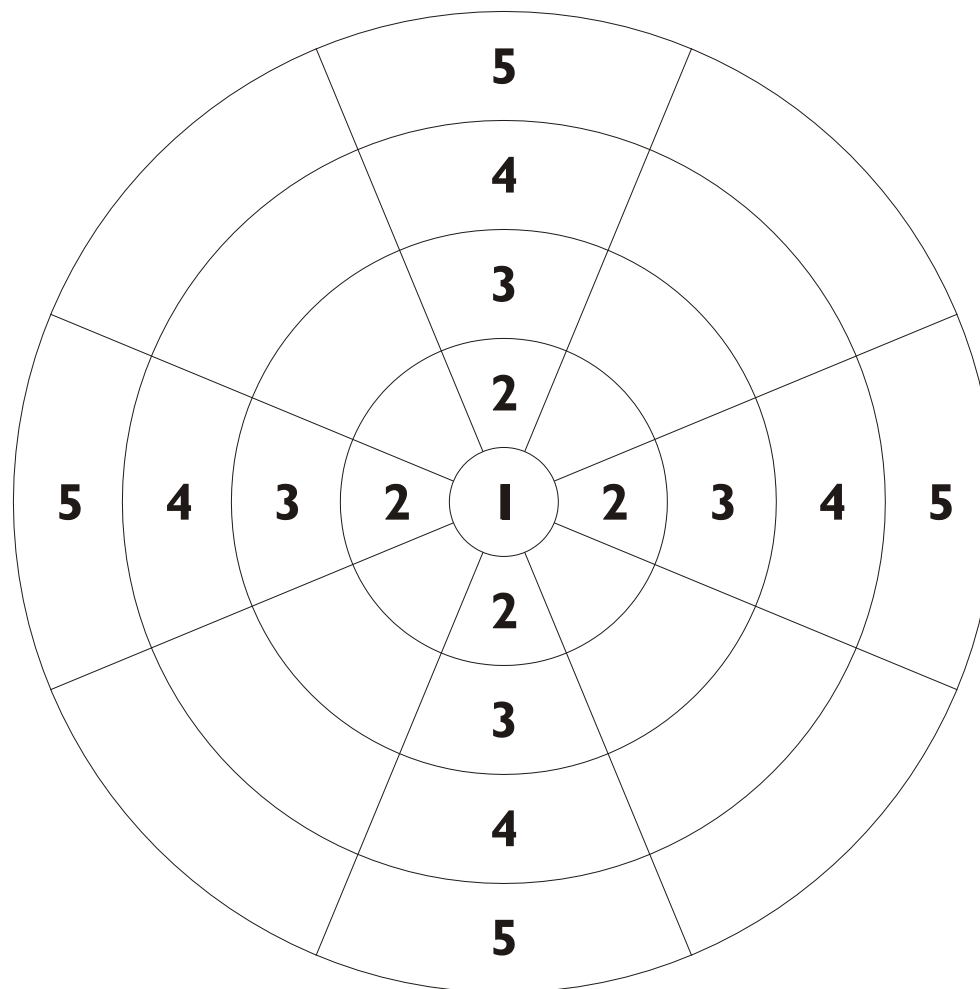
# 5 x Varför

(Verktögsbilag 2)

Frågor: varför?	Svar	Åtgärder som föreslagits	Valda åtgärder

# Målsättningspiltavla

(Verktögsbilag 3)



Fem ringar innanför varandra. Numrering från mitten från 1-5.

De frågor som skall granskas antecknas utanför cirkeln.

# Värderingsaxel

(Verktögsbilag 4)



Vilket vitsord ger du t din ämnesföreningen angående \_\_\_\_\_?

Varför gav du detta vitsord?

Vad borde man göra, så att vitsordet höjdes t.ex. med en siffra?



# Organisationens livstid

(Verktögsbilag 5)

+



-

Januari

Februari

Mars

April

Maj

Juni

Juli

Augusti

September

Oktober

November

December

Rita en kurva som beskriver er förening angående \_\_\_\_\_

Namnge de orsaker och faktorer som inverkat på kurvans toppar

Jämför kurvan och de namngivna orsakerna samt dryfta tillsammans med andra över sätt att utveckla er verksamhet

# Verksamhetstestamente till blivande funktionärer

Vad som i vår verksamhet år \_\_\_\_\_ var

**Bra**

---

---

---

---

---

---

---

---

I framtiden finns det belegg för att stärka och  
f sta uppmärksamhet vid följande frågor

---

---

---

---

---

---

---

---

**Övriga hälsningar**

---

---

---

---

---

---

---

---

Vi avgående funktionärer överlämnar anvaret för styrelsen/den aktiva verksamheten,  
men det innebär inte att vi inte kunde verka f r vår organisations v l även i framtiden.

**Namn**

**Kontaktuppgifter**

---

---

---

---

---

---

---

---

# Verkttygsbok för ämnesföreningens verksamhet

Jouko Mäki-Tarkka • Riikka Venäläinen

Översättning från finska: Eva Ahl

Med bistånd av RAY

ISBN 951-98648-5-7



9 789519 864853