

www.humak.fi

Opinnäytetyö

”En tiedä tarpeeksi osallistukseni.”

Luovi Helsingin opiskelijakunnan hallituksen toiminnan kehittäminen.

Katariina Tuominen

Järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelma
(210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika
2/2021

2/2021



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelma

Tekijät: Katariina Tuominen

Opinnäytetyön nimi: ”En tiedä tarpeeksi osallistuakseni.” Luovi Helsingin opiskelijakunnan hallituksen toiminnan kehittäminen

Sivumäärä: 41 ja 3 liitesivua

Työn ohjaaja(t): Jenny Honka

Työn tilaaja(t): Ammattiopisto Luovi, Helsinki

Tämän opinnäytetyön aiheena oli kehittää erityisammattiopisto Luovi Helsingin opiskelijakunnan hallituksen toimintaa. Opinnäytetyön tavoitteena oli pohtia keinoja miten motivoida erityisen ja vaativan erityisen tuen opiskelijoita toimintaan mukaan ja miten itseohjautuvuutta toteutetaan niin, että ohjaajien resurssit riittäisivät toiminnan ohjaamiseen.

Erityisammattiopisto Luovi Helsingissä opiskelijakunnan hallituksen toiminta on kutistunut vuosien aikana ja toiminta on ollut keskeytyneenä keväästä 2020 saakka. Toiminnassa haasteena on ollut opiskelijoiden heikko sitoutuminen toimintaan, työelämäjaksojen vaikutus toiminnan jatkuvuudessa ja ohjaajien pieni resurssi toiminnan ohjaamisessa. Opiskelijakunnan hallituksen toiminnalla on ollut iso rooli muun muassa yhteisöllisyyden luomisessa, esimerkiksi erilaisten tapahtumien muodossa.

Opinnäytetyön tietoperustana toimivat motivaation, itseohjautuvuuden, osallisuuden ja vaikuttamisen käsitteet. Menetelminä opinnäytetyössä käytettiin sisäistä benchmarkingia, teemahaastatteluita ja lomakekyselyä. Sisäisen benchmarkingin avulla tutkittiin hallitustoiminnan tilaa ja toimintamalleja muualla Luovissa. Teemahaastatteluiden avulla kartoitettiin aikaisemmin mukana olleiden opiskelijoiden näkemystä Luovi Helsingin hallitustoiminnasta ja lomakehaastattelun avulla kartoitettiin nykyisten opiskelijoiden motivaatiota ja kiinnostusta hallitustoimintaa kohtaan.

Tutkimustuloksissa korostui opiskelijoiden vähäinen tieto opiskelijakunnan hallituksen toiminnasta. Toiminnan jatkuvuuden kannalta on olleellista myös löytää toimintaan mukaan aidosti kiinnostuneet ja motivoituneet opiskelijat. Toiminnassa ohjaajien toimiminen tukihenkilönä mahdollistaa opiskelijoiden itseohjautuvuuden, mutta samalla tarjoaa tarvittavan tuen. Tiedon ja viestinnän lisääminen toiminnassa tukee kokonaisvaltaisen osallisuuden toteutumisen ensiaskeleita.

Opinnäytetyön tuotoksena Luovi Helsingin opiskelijakunnan hallituksen toiminta käynnistettiin uudelleen.

Asiasanat: opiskelijakunnat, ammatilliset erityisammattioppilaitokset, motivaatio, itseohjautuvuus, osallisuus

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Degree Programme in NGO and Youth work, Bachelor's Degree

Author: Katariina Tuominen

Title: "I don't know enough to participate." Developing Luovi Helsinki's student union's activity

Number of Pages: 41 and 3 attachment pages

Supervisor(s): Jenny Honka

Subscriber(s): Ammattiopisto Luovi Helsinki

The goal of the thesis was to contemplate and develop different practices and approaches to motivate students to take part in the student union's activity and the student union's board itself. On the other hand the ambition was also to create and support processes of self directioning in a manner that allows the instructors to maintain enough resources to guide the activities.

There was a will to develop and reignite the student board's activities as the board had previously given students the important feeling of being a part of a community. The activity of Luovi's student union had unfortunately shrunk during the past years until it had come to a total standstill in the spring of 2020. The student union had faced challenges in the form of commitment on the students' part, low resources for the instructors and on the other hand it also suffered from regular pauses when students had their on-the-job training periods.

The theoretical ground of the thesis consists of the concepts of motivation, self-directioning, involvement and having an affect. The information was gathered through inner benchmarking, interviews and fill-in-forms. This helped to construct a sound and complete picture of the state the student board was in.

The results showcased that it was crucial to deliver information to the students and find genuinely motivated students. It is of the utmost importance to increase information and communication to support the students' participation.

As the result of this thesis the student board was activated again.

Keywords: Student union's, motivation, self directioning, participation

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	5
2	AMMATTIOPISTO LUOVI.....	7
2.1	”Oma väylä työhön ja hyvään elämään”- Ammattiopisto Luovi.....	7
2.2	Luovi Helsinki.....	7
2.3	Toimintaympäristönä erityisammattiopisto	8
2.4	Työn tarve ja taustat	9
3	TIETOPERUSTA.....	11
3.1	Motivaatio ja itseohjautuvuusteoria.....	11
3.2	Osallisuus.....	14
4	TUTKIMUSMENETELMÄT JA AINESTON KERUU	18
4.1	Teemahaastattelu	18
4.2	Benchmarking.....	19
4.3	Lomakehaastattelu	21
5	TULOKSET JA ANALYYSI	23
5.1	Ohjaajat keskeinen tuki toiminnassa	23
5.2	Innokas ja motivoitunut asenne ja tukihenkilömalli	26
5.3	”En tiedä tarpeeksi osallistuakseni”	31
6	YHTEENVETO.....	36
6.1	Tuotos	37
6.2	Jatkokehittäminen.....	38
6.3	Tilaaajan palaute	38
	LÄHTEET	41
	LIITTEET	45

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni liittyy tilaajan Ammattiopisto Luovi Etelä-Suomen, Luovi Helsingin, opiskelijakunnanhallituksen toiminnan kehittämiseen. Aloitin työskentelyn Luovissa elokuussa 2020 ohjaajana liiketoiminnan perustutkinnossa ja tarve tälle kehittämistyölle kehittyi Luovin ohjaajapalaverissa.

Tässä opinnäytetyössä keskiössä on opiskelijakunnan hallituksen toiminnan kehittäminen ja jatkuvuuden toteuttaminen. Opiskelijakunnan hallituksen toiminnan ongelmana on ollut opiskelijoiden heikko sitoutuminen toimintaan ja sen toteuttamiseen. Toiminnan on katkaissut usein työelämäjakso tai muut käynnissä olevat opinnot, jotka ovat merkittävästi vaikuttaneet opiskelijoiden jaksamiseen olla mukana toiminnassa. Tämän lisäksi toiminnan ohjaamisessa on tarvittu ohjaajien vahvaa tukea. Ohjaajien resurssit opiskelijakunnan hallituksen toiminnan järjestämiselle ovat olleet pienet, jolloin esimerkiksi osa tapahtumista on jäänyt toteutumatta.

Opiskelijakunnan hallitustoiminta on lakiin perustuvaa toimintaa (1269/2013, 36§), jossa koulutuksen järjestäjän tulee varmistaa opiskelijoille mahdollisuus vaikuttaa koulunsa toimintaan ja sen kehittämiseen sekä opiskelijoita koskevien ja opiskelijoiden asemaan vaikuttavien päätösten tekemiseen. Opiskelijakunnan hallituksen tehtävänä on edistää opiskelijoiden yhteistoimintaa, vaikutusmahdollisuuksia ja osallistumista sekä kehittää opiskelijoiden ja koulutuksen järjestäjän välistä yhteistyötä.

Vaikka ongelmana on ollut sitoutuminen, pitää toiminnassa kuitenkin olla jotain mikä motivoi olemaan mukana. Opiskelijakunnan hallituksen toiminnan kehittämistä varten olen perehtynyt seuraaviin käsitteisiin ja niiden tietoperustaan: motivaatio, itseohjautuvuusteoria ja osallisuus. Näiden lisäksi pohdin osallisuuden ja vaikuttamisen välistä yhteyttä.

Opinnäytetyössä olen pyrkinyt löytämään keinoja ja uusia toimintamalleja opiskelijoiden motivointiin ja osallistamiseen benchmarking-menetelmän, teemahaastatteluiden ja lomakehaastattelun avulla. Olen tehnyt Luovin sisäisen benchmarkingin, jossa olen tutustunut muiden Luovin toiminta-alueiden opiskelijakunnan hallituksen toimintaan ja toiminnan ohjaajiin ja tukihenkilöihin. Teemahaastatteluissa olen tutustunut opiskelijakunnan hallituksen toimintaan ohjaajan ja opiskelijoiden näkökulmasta. Opiskelijoille tehdyssä teemahaastatteluissa olen tutustunut entisiin ja nykyisiin opiskelijoihin ja heidän tarpeisiinsa ja toiveisiinsa Luovi Helsingin opiskelijakunnan hallituksen toimintaan liittyen. Näiden lisäksi toteutin Google Forms-työkalun avulla lomakehaastattelun, jolla kartoitin Luovi Helsingin opiskelijoiden kiinnostusta ja motivaatiota opiskelijakunnan hallituksen toimintaan liittyen.

Tutkimuskysymykseni tässä opinnäytetyössä ovat: Millaiseksi toimintaa pitäisi kehittää ja mitkä tekijä vaikuttavat siihen, että opiskelijat olisivat motivoituneita toiminnasta? Millaista toiminnan pitäisi olla, jotta opiskelijat olisivat enemmän itseohjautuvia, jotta toiminnan ohjaajien resurssit riittäisivät myös toiminnan pyörittämiseen?

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kehittää opiskelijakunnan hallituksen toimintaa sellaiseksi, että se on vaikuttavaa, motivoitunutta ja opiskelijat olisivat sitoutuneita toimintaan. Opinnäytetyön tuotoksena on Luovi Helsingin opiskelijakunnan hallituksen toiminnan käynnistämien uudelleen tutkimustulosten perusteella.

2 AMMATTIOPISTO LUOVI

Tässä luvussa esittelen toimintaympäristön, kohderyhmän ja Luovi Helsingin. Lisäksi avaan opiskelijakunnan hallituksen toiminnan nykytilaa ja kehittämistyöni taustoja ja tarvetta.

2.1 ”Oma väylä työhön ja hyvään elämään”- Ammattiopisto Luovi

Ammattiopisto Luovi on henkilöstö- ja opiskelijamäärältään Suomen suurin ammatillinen erityisoppilaitos. Ammatillisessa koulutuksessa opiskelee vuosittain noin 180 000 opiskelijaa. Luovi tarjoaa ammatillista erityisopetusta eniten erityistä tukea tarvitseville nuorille ja aikuisille. Koulutusten toteutusta ohjaavat ammatillista koulutusta koskevat lainsäädännöt ja normit, esimerkiksi Opetushallituksen laatimat ammatillisten tutkintojen perusteet. Luovin perustehtävät perustuvat Opetus- ja kulttuuriministeriön myöntämään koulutuksen järjestämislupaun. (Luovi, 2020).

Kaikkien koulutusten ensisijainen tavoite on jatko-opinnot tai työllistyminen sekä työssä pysyminen ja itsenäisen elämän tukeminen. Toinen Luoville määritelty tehtävä on erityisopetuksen kehittämis-, ohjaus-, ja tukitehtävät. Luovissa voi opiskella ammatilliseen perus-, ammatti-, tai erikoisammattitutkintoon johtavassa koulutuksessa, ammatilliseen koulutukseen valmentavassa koulutuksessa (Valma) tai itsenäiseen elämään valmentavassa koulutuksessa (Telma). (Mt. 2020).

Luovin arvoja ovat luovuus, uudistajuus, osaaminen, välittäminen ja ilo. Ammattiopisto Luovin toiminnan perusajatuksena on tukea opiskelijaa löytämään oma väylä työelämään ja hyvään elämään. Tämän lisäksi Luoville on määritelty tehtävät erityisopetuksen kehittämis-, ohjaus-, ja tukitehtävä. Tätä tehtävää Luovi toteuttaa ammatillisen erityisopetuksen asiantuntijapalveluina. (Mt. 2020).

2.2 Luovi Helsinki

Luovi Etelä-Suomen toimipiste sijaitsee Helsingissä, Vallilassa. Luovi Helsingissä voi opiskella liiketoiminnan perustutkinnossa, media-alan ja kuvallisen ilmaisun perustutkinnossa tai ammatilliseen koulutukseen valmentavassa koulutuksessa (Valma). Lisäksi Luovi Helsinki tarjoaa itsenäiseen elämään ja työhön valmentavan Telma-koulutuksen. Luovi Helsingissä opetushenkilöstöä on noin 35 ja opiskelijoita tällä hetkellä noin 100.

Toiminta on jakautunut tiimeihin, joita johtavat koulutuspäälliköt. Tiimien sisällä työskentelevät opettaja - ohjaaja työparit. Tiimejä tukevat omat opinto-ohjaajat, erityisohjaaja ja muu henkilökunta. Opiskelijoita tukevat opetushenkilöstön lisäksi työelämäkoordinaattori, kuraattori, psykologi ja terveydenhoitaja.

Luovi Helsingissä tehdään työtä opiskelijoiden hyväksi. Toiminnan suunnittelussa kuunnellaan opiskelijoita ja heidän tarpeitaan ja toiveitaan. Tiivis yhteistyö opiskelijoiden ja opetushenkilöstön välillä tukee toiminnan tavoitteita. Opiskelijoita on mukana esimerkiksi opiskeluhuvinvointiryhmässä. Tässä tavoitteessa myös opiskelijakunnan hallituksella on ollut tärkeä rooli. Luovi Helsingin toiminnassa korostuu avoimuus ja yhteistyö.

2.3 Toimintaympäristönä erityisammattiopisto

Erytisammattiopisto toimintaympäristönä asettaa tiettyjä raameja opiskelemaan haikkevalle ja näin ollen myös toimintaa suunniteltaessa. Erytisammattiopistoon hakemisessa edellytetään opiskelijalta tarvetta erityiseen tukeen tai vaativaan erityiseen tukeen. Nämä ovat opiskelijan henkilökohtaisiin tavoitteisiin ja valmiuksiin perustuvaa suunnitelmallista pedagogista tukea sekä erityisiä opetus- ja opiskelujärjestelyitä. Erytisen tuen antamisen tavoitteena on lisäksi edistää opiskelijan kokonaiskuntoutusta yhteistyössä kuntoutuspalveluiden tuottajien kanssa. Vaativan erityisen tuen tavoitteet ovat lähtökohtaisesti samat kuin erityisessä tuessa. Vaativan erityisen tuen tehtävän saaneen koulutuksen järjestäjän tehtävänä on järjestää koulutusta opiskelijoille, joilla on vaikeita oppimisvaikeuksia tai vaikea vamma tai sairaus, joiden vuoksi opiskelija tarvitsee yksilöllistä, laaja-alaista ja monipuolista erityistä tukea. Näiden tarpeiden arviointia toteutetaan yhdessä asiakkaan ja hänen verkostonsa kanssa toimintakykyajatteluun perustuvia arviointimenetelmiä hyödyntäen (Luovi, 2020).

Erytisen ja vaativan erityisen tuen alle kuuluvat esimerkiksi autismin kirjoon kuuluvat henkilöt, ADHD:n, ADD:n tai muun keskittymishäiriön omaavat. Näiden lisäksi opiskelija voi tarvita tukea sosiaalisten taitojen opettelussa tai erilaisiin oppimisvaikeuksiin liittyvissä asioissa. Nämä itsessään tuottavat erityisiä haasteita opiskelijoiden osallistamisen ja motivoinnin keinojen suunnitteluun, sillä monilla saattaa jo lähtökohtaisesti olla haasteita sosiaalisten suhteiden muodostamisessa ja ylläpitämisessä. Luottamuksellisen ilmapiirin säilyttäminen ja luominen opiskelijoiden ja opetushenkilökunnan välille saattaa olla tällaisissa tapauksissa haastavaa. Huomioon tulee myös ottaa

opiskelijat, jotka voivat tarvita mahdollisen liikuntarajoitteen vuoksi henkilökohtaista avustajaa.

Toimintaympäristönä erityisammattiopisto on ennen kaikkea avarakatseinen ja hyväksyvä. Toiminnassa painottuu jokaisen opiskelijan henkilökohtaiset tarpeet ja niiden huomiointi ja toteutus. Opinnoissa voidaan tehdä mukauttamissuunnitelmia ja kartoittaa opiskelijan kyvykkyys osallistua ja toteuttaa omaa polkuaan. Toimintaympäristö antaa mahdollisuuksia toteuttaa toimintaa luovasti, kunhan pääpaino on opiskelijan hyvinvoinnissa ja työelämäväylän löytämisessä

2.4 Työn tarve ja taustat

Tarve tälle opinnäytetyölle kehittyi Luovi Helsingin ohjaajapalaverissa syksyllä 2020, jolloin toimintaa aikaisemmin vetänyt ohjaaja kertoi toiminnan olleen keskeytettynä. Palaverissa kysyttiin halukkaita käynnistämään toiminta uudelleen ja ilmoittauduin vapaaehtoiseksi.

Kartoittaessani työn tarvetta kävi ilmi, että Luovi Helsingissä opiskelijakunnan hallituksen toiminta on kutistunut vuosien aikana. Haasteeksi on muodostunut opiskelijoiden mukana pysyminen koko toimintakauden. Kokouksiin osallistuvien määrä on pienentynyt ja yksi merkittävä tekijä on ollut työelämäjaksojen yhdistäminen hallitustoimintaan. Toiminnassa on painotettu sitä, että opinnot menevät muun toiminnan edelle ja näin ollen opiskelijoiden jaksaminen ei ole välttämättä riittänyt opiskelijakunnan hallituksen toiminnan toteutukseen. Näiden haasteiden lisäksi opiskelijakunnan hallituksen toiminta on ollut vahvasti ohjaajien organisoimaa, ja yhteisöllisyyden luominen tapahtumien kautta on ollut yksi hallituksen tärkeä tehtävä. Ohjaajien resurssit ovat kuitenkin olleet pienet, mikä on näkynyt toiminnassa siten, että esimerkiksi jotkut yhteiset tapahtumat ovat jääneet toteutumatta. Opiskelijoilla ei välttämättä riitä taidot tapahtumien järjestämiseen ilman ohjaajien vahvaa tukea.

Helsinki Luovissa opiskelijakunta – ja tutortoiminta keskeytyi kokonaan keväällä 2020 koronapandemian myötä. Etätyöskentelyyn siirtyminen vaati paljon opiskelijoilta ja opetushenkilökunnalta. Kaiken -ylimääräisenä koetun- keskeyttäminen oli välttämätöntä. Uutta opiskelijakunnan hallitusta ei ollut ja siksi toiminnan käynnistämiseksi kaivattiin pikaisesti uutta näkemystä ja suunnittelua.

Opiskelijakunnan hallituksen toiminnan kehittämistyö alkoi marraskuussa tietoperustaan tutustumisella, menetelmien kartoittamisella ja haastatteluiden suunnittelulla. Aineiston keruu toteutettiin marras-joulukuun aikana ja opiskelijakunnan hallituksen toiminta käynnistettiin osana tätä opinnäytetyötä joulukuussa yhdessä ohjaajan Kirsi Kuneliuksen kanssa.

3 TIETOPERUSTA

Tässä osiossa avaan kehittämistyölleni oleellisia käsitteitä. Keskeisiä käsitteitä opiskelijakunnan hallitustoiminnan käynnistymiselle ja pysyvän toiminnan kehittämiseksi ovat motivaatio, itseohjautuvuus, osallisuus sekä vaikuttaminen osana osallisuutta. Motivaatio toimii linkkinä itseohjautuvuuteen, joka tukee osallistumista ja osallisuuden tunteen muotoutumista ja näin ollen yksilön mahdollisuutta vaikuttaa. Tässä luvussa avaan käsitteet ja käsittelen niitä suhteessa opiskelijakunnan hallituksen toiminnan kehittämiseen.

3.1 Motivaatio ja itseohjautuvuusteoria

Motivaatiosta puhuttaessa puhutaan usein sisäisestä ja ulkoisesta motivaatiosta. Ulkoinen motivaatio on reaktiivista. Se on uhkiin vastaamista ja selviytymisen kannalta olennaisten resurssien keräämistä. Ulkoinen motivaatio tarkoittaa motivaatiota, jossa tekemisen syy on irrallinen itse tekemisestä. Ulkoisen motivaation ollessa syy toiminnalle, emme ole innostuneita käsillä olevasta tehtävästä. Teemme sen saadaksemme jonkin ulkopuolisen palkinnon tai välttääksemme jonkin ulkoisen rangaistuksen. Ulkoisessa motivaatiossa tekeminen toimii välineenä jonkin ulkoisen päämäärän saavuttamiseksi. Ulkoisessa motivaatiossa yksilö joutuu ikään kuin työntämään itsensä tekemään käsillä olevaa asiaa. (Martela, Jarenko 2016, 25–26, 32).

Opiskelija saattaa valita lähteä mukaan toimintaan ulkoisen tai sosiaalisen paineen vaikutuksesta. Toimintaympäristön huomioon ottaen, monella opiskelijalla koko koulun suorittaminen voi johtua ulkoisesta paineesta: koulu suoritetaan yhteiskunnan tai omien vanhempien toiveesta. Minkä tahansa toiminnan suunnittelussa olisi tärkeää kartoittaa jokaisen opiskelijan sisäiset kiinnostuksen kohteet ja arvomaailma.

Sisäinen motivaatio on proaktiivista. Siinä yksilö aktiivisesti hakeutuu tekemään häntä innostavia asioita. Tehtävä ikään kuin vetää yksilöä puoleensa ja hän kokee halua heittäytyä tekemiseen riippumatta siitä, onko tarjolla mitään ulkoista palkkiota. Koska ihminen lähtökohtaisesti haluaa tehdä sisäisesti motivoituneita aktiviteetteja, ei hän joudu pakottamaan itseään pysymään asiassa, vaan energia virtaa tekemiseen luontaisesti. Tämän vuoksi tällainen tekeminen ei kuormita yksilöä samalla tavalla kuin ulkoisesti motivoitu tekeminen. Sisäinen motivaatio siis kumpuaa yksilöstä itsestään, se

on seurausta hänen aktiivisesta etsiytymisestään tekemään niitä asioita, jotka juuri hänestä tuntuvat mielekkäiltä ja innostavilta. Yksilöllä voi olla sisäsyntyistä motivaatiota tai sisäistettyä motivaatiota. Molemmissa tekemisen pohjana on yksilön arvomaailma ja hän kokee tekemisen arvokkaaksi ja tärkeäksi. (Martela, Jarenko 2014, 14.)

Sisäinen motivaatio on tila, jota pidetään tavoiteltavana monesta eri syystä. Toimies- saan sisäisen motivaation ohjaamana ihminen on tuottava, oma-aloitteinen, tehokas ja psyykkisesti hyvinvoiva tehtävänsä äärellä. Sisäinen motivaatio tarkoittaa yksinker- taistaen sitä, että henkilö kokee tehtävän palkitsevana ja miellyttävänä ja jopa nauttii tehtävän suorittamisesta. Näiden myönteisten tunteiden tulisi kohdistua suoraan teh- tävään itseensä. Tällöin henkilö ajattelee tehtävän olevan merkityksellinen ja omien arvojensa mukainen sinällään ja kokee tehtävän suorittamisen olevan tärkeää ja arvo- kasta. (Kalijärvi 2019, 9.)

Henkilö voi kokea myönteisiä tunteita myös tehdessään tehtävää, jota kohtaan hänellä ei ole sisäistä motivaatiota. Silloin hän liittyy palkitsevuuden ja miellyttävyyden koke- muksen johonkin muuhun asiaan, joka on tehtävään välillisesti liittyvä. Esimerkiksi henkilö arvostaa tehtävän suorittamisesta saatavaa palkintoa, tai pitää siitä arvostuk- sesta, jota tehtävän onnistunut suorittaminen herättää yhteisössä. Henkilö saattaa olla ulkoisesti motivoitunut myös siksi, että haluaa välttää ikävät seuraukset, joita tehtävän suorittamatta jättäminen aiheuttaisi (Mt. 2019)

Voidaan ajatella, että jokainen opiskelija, joka tulee mukaan opiskelijakunnan halli- tuksen toimintaan, toimii sisäisen motivaation pohjalta. On kuitenkin myös mahdol- lista, että toiminnasta saadut osaamispisteet tai mahdollinen diplomi, toimivat ulkoi- sen motivaation ruokkijana.

Sisäisesti motivoituneiden opiskelijoiden valjastaminen toimintaan voi olla haastavaa toimintaympäristön huomioonottanen. Opiskelijoilla saattaa olla haasteita esimer- kiksi sosiaalisissa kyvyissä. Tämä voi toimia sisäisen motivaation esteenä. Toimin- taympäristöä kehittäessä tulee pitää mielessä, kuinka toiminnan toteuttamisessa yllä- pidetään myönteinen ilmapiiri sekä se, kuinka toiminnan tai tehtävän toteuttaminen mahdollistetaan matalalla kynnyksellä. Toiminnan toteuttamisessa tärkeää on myös pal- kitsemisen huomioiminen, koska myös se voi liittyä molempiin motivaation tyypei- hin.

Itseohjautuvuusteoria

Sisäisen motivaation löytämisessä oleellista on miettiä sitä, mistä se syntyy. Frank Martela ja Karoliina Jarenko kirjoittavat kirjassaan ”Draivi-Voiko sisäistä motivaatiota johtaa” (2016, 56) siitä, miten sisäinen motivaatio syntyy. He kuvailevat ihmisellä olevan neljä psykologista perustarvetta, jotka kuuluvat ihmisen hyvinvoivaan elämään: vapaaehtoisuus eli omaehtoinen toiminta, kyvykkyys eli osaaminen ja aikaansaaminen, yhteenkuuluminen eli yhteisöllisyys ja hyväntekeminen eli oman toiminnan myönteinen vaikutus. Näistä kolme ensimmäistä perustuvat Edward Decin ja Richard Ryanin 1970-luvulta lähtien tutkimaan itseohjautuvuusteoriaan. (Martela, Jarenko 2016, 68.). Kun ne ovat vahvasti läsnä elämässä, on yksilö hyvinvoiva, motivoitunut ja toimintakykyinen. (Martela, Jarenko 2014; Sheldon 2011, 31)

Omaehtoisuus eli autonomia tarkoittaa ihmisen kokemusta itsemääräämisestä ja siitä, että hän pääsee tekemiensä kautta ilmaisemaan itseään. Se vaatii vapautta päättää itse tekemisistään eli sekä valinnan- että toiminnanvapautta. Omaehtoisen vapaassa toiminnassa tekeminen ei tunnu ulkoa ohjatulta, vaan tekemisen juurisyy on henkilön sisällä: ihminen kokee asian omakseen. (Martela, Jarenko 2016, 57–58.)

Kyvykkyys tarkoittaa yksilön kokemusta siitä, että hän osaa hommansa ja saa asioita aikaan. Kyvykkääksi itsensä kokeva henkilö uskoo pystyvänsä suorittamaan hänelle annetut tehtävät menestyksekkäästi. Ennen kaikkea kyse on kahdesta asiasta: osaamisesta ja aikaansaavuudesta. Nautimme sellaisen tekemisestä, jossa koemme olevamme taitavia. Ja olemme tyytyväisiä, kun saamme asioita aikaan. Kun osaaminen on kohdallaan ja tulosta syntyy, tekeminen virtaa eteenpäin vahvalla tavalla. Tämä kokemus tekemisen sujuvasta virtaavuudesta on motivoivaa ja tuntuu hyvältä. (Martela, Jarenko 2016, 59.)

Yhteisöllisyys tai yhteenkuuluvuus kokemuksena syntyy, kun yksilö kokee, että on ihmisiä, joista hän välittää ja jotka välittävät hänestä. Kyse on yhteyden kokemisesta toisiin. (Martela, Jarenko 2016, 61.)

Itseohjautuvuuden toteutuessa on ihminen hyvinvoiva ja aikaansaava. Opiskelijakunnan hallituksen toimintaan nähden itseohjautuvuuden toteutuminen yksilötasolla voi edesauttaa koko yhteisössä tapahtuvaa hyvinvointia. Sisäisesti motivoituneet ja itseohjautuvat opiskelijat ovat kykeneviä vaikuttamaan omaan opiskeluympäristöön ja näin ollen toteuttamaan osallisuutta.

Omaehtoisuus, kyvykkyys ja yhteisöllisyys ovat myös huomioonotettavia tarpeita opiskelijakunnan hallituksen toimintaa kehittäessä. Opiskelijalta saattaa puuttua jokin näistä perustarpeista ja koulun puolesta onkin oleellista tarjota sellaisia aktiviteetteja, jotka edes jollain tasolla vastaavat näihin tarpeisiin. Esimerkkinä tästä mahdollisuus toimia opiskelijakunnan hallituksessa, vaikkakin vain hiljaisen jäsenen roolissa. Opiskelijalle tulee antaa mahdollisuus osallistua toimintaan omaehtoisesti. Hänelle tulee myös silloin tarjota sellaisia hallitustoiminnan tehtäviä, joista hän kokee suoriutuvansa. Tärkeää on myös tukea ryhmässä tapahtuvaa suunnittelua. Näiden toteutuessa opiskelijan ehdoilla, voidaan mahdollistaa itseohjautuvuuden toteutuminen toiminnassa ja sitä kautta myös muilla elämän osa-alueilla.

3.2 Osallisuus

Osallisuus on hyvinvointia, mutta myös kansalais- ja ihmisoikeus. Ihmisen oikeus osallistua yhteiskunnan ja oman elinympäristön kehittämiseen on määritelty perustuslaissa. (Meriluoto, Marila-Penttinen, Lehtinen 2015, 16; 11.6.1999/731, 14§.) Tässä opinnäytetyössä osallisuuden käsite on määritelty tarkoittamaan ihmisen aktiivista sitoutumista ja osanottoa tätä itseään kiinnostavaan toimintaan. Osallisuus eroaa osallistumiselta siten, että osallistumisessa kiinnittyy voimakkaasti yhteisöön ja on mukana yhteisön tärkeissä prosesseissa. Osallisuudesta puhuttaessa yksilö sitoutuu prosessiin, vaikuttamiseen ja ottaa asioiden kulusta ja seurauksista vastuuta. (Jelli 2020.)

Osallisuuden ilmenemisen havainnointi voi olla haastavaa, koska jokainen yksilö kokee sen eri tavalla. Osallisuus on yksilölle merkittävä voima, se syntyy nimenomaan kokemuksena ja on tunneperäinen reaktio kokemukseen tasavertaiseen yhteisöön kuulumisesta. Koska kyseessä on ensisijaisesti tunneperäinen vaikeasti mitattavissa oleva asia, on myös sen määrittely poikkeuksellisen hankalaa. (Aalto-Kallio yms. 2011, 50–51.)

Osallisuus on osallistumisen mahdollistama tunneperustainen ja yhteenkuuluvuuteen pohjautuva kokemus, jossa ihminen voi vaikuttaa itseään ja ympäristöään koskeviin asioihin ja toimia siinä aktiivisesti ja sitoutuneesti. Osallisuuden kokemus syntyy, kun ihmisissä herää tietoisuus ja kokemus muutoksen mahdollisuudesta. Osallisuuden kokemusta on havaittu yhteisöissä, joissa yksilöt kokevat tasavertaisuutta, kuulluksi tulemistä ja nauttivat keskinäistä kunnioitusta, luottamusta unohtamatta. Keskeistä on kokemus mahdollisuudesta vaikuttaa. (Mt. 2011, 50–51.)

Miten sitten osallisuus otetaan huomioon erityisammattiopistossa, kun tavoitteena on osallisuuskokemuksen syntyminen? Osallisuuden toteutumisen suunnittelussa tulee ottaa huomioon opiskelijoiden motivaatio, voimavarat ja osallistumiskyvyt. Miten voimme tukea sosiaalisista tilanteista stressaantuvia opiskelijoita paineistamatta heitä liialla kuormituksella, mutta kuitenkin tarjoamalla mahdollisuuksia vaikuttaa ja sosiaalisoida myös koulutoiminnan ohella?

Toiminnan tulee olla sellaista, johon opiskelijat kokevat voivansa osallistua matalalla kynnyksellä. Tällöin osallisuus toteutuu mahdollisimman helposti. Helppous liittyä mukaan lisää osallisuuden kokemusta ja yksilön sitoutumista käsillä olevaan toimintaan ja projektiin. Erityisesti autismin kirjoon kuuluvilla henkilöillä aloitekyky saattaa olla heikentynyt, jolloin innostus voi sammua pienenkin haasteen kohdatessa. Toiminnan tulee olla opiskelijoita osallistavaa ja heidän ehdoillaan järjestettävää, helposti saavutettavassa paikassa, jossa opiskelijat kokevat saavansa vaikuttaa heitä koskeviin asioihin. Erityisammattiopiston opiskelijoiden osallistaminen on myös tapa ohjata ja kannustaa opiskelijoita ottamaan vastuuta jatkossa myös yhteiskuntaamme liittyvistä aiheista ja tukea heitä osallistumaan yhteiskunnan toimintaan.

Osallisuuden ilmenemisen muodot

Osallisuutta toteuttaessa on oleellista tutkia, mitkä ovat konkreettisia keinoja osallisuuden toteuttamiseen ja sen mahdolliseen tuntemiseen. Kuten edellä mainittiin, voi osallisuuden toteutumista olla hankala havaita. Yksi keino on kuitenkin pyrkiä toteuttamaan osallisuutta sen neljässä eri ilmenemismuodossa. Osallisuuden ilmenemismuotoja ovat: tieto-, suunnittelu-, toiminta- ja päätös -osallisuus. Nämä muodot ilmenevät sen mukaan, miten yksilöllä on mahdollisuus osallistua päätöksentekoprosessiin.

Tieto-osallisuuteen liittyy oikeus tiedon saamiseen ja tuottamiseen. Tieto-osallisuus on osallisuuden löyhin ja helposti toteuttavin muoto. Tieto-osallisuus tarkoittaa sitä, että ihmisten saatavilla on tietoa kaikista niistä asioista, jotka koskevat heitä ja joista he ovat oikeutettuja olemaan tietoisia. (Aalto-Kallio yms. 2011, 51.) Esimerkiksi tässä tapauksessa on oleellista tiedottaa toiminnasta, sen tapahtumista ja siitä, että kaikkien on mahdollista osallistua toimintaan.

Suunnitteluosallisuudella tarkoitetaan yksilön mahdollisuutta osallistua asioiden suunnitteluvaiheeseen. Hän pääsee osallistumaan häntä koskevien asioiden ja toiminnan suunnitteluun ja pääsee kertomaan mielipiteitään. Suunnitelmien tulee tuntua riittävän konkreettisilta ja motivoivilta. Kokemus demokraattisesta päätöksenteosta ja kuulluksi tulemisesta nousee suunnitteluosallisuuden keskiöön. (Aalto-Kallio ym. 2011, 85.)

Toimintaosallisuus on ihmisten omaa toimintaa ja konkreettista osallistumista erilaisiin tehtäviin elinympäristössä (Mt. 2011, 52). Toimintaosallisuus toteutuu konkreettisesti opiskelijoiden liittyessä opiskelijakunnan hallitukseen. Toimintaosallisuuden toteutumisessa on myös keskeistä, että opiskelijakunnan kokoukset tapahtuvat sellaisina aikoina, että kaikki halukkaat pääsevät mukaan päätöksentekoon. Opiskelijakunnan hallituksen toiminta tulee järjestää paikassa, johon kaikki pääsevät. Toisaalta myös opiskelijakunnan hallitukseen valittavien opiskelijoiden äänestäminen toteuttaa toimintaosallisuutta, vaikka opiskelija itse ei hallitukseen hakeutuisikaan. Päätösosallisuus koskettaa myös samoja kosketuspisteitä. (Mt. 2011, 85.)

Päätösosallisuuden toteutumispolku voi olla opiskelijakuntaesimerkissä hyvin monikanavainen. Opiskelijan osallistuessa opiskelijakunnan toimintaan ja tehdessä itseään ja ympäristöään koskevia päätöksiä ollaan osallisuuden ytimessä. Toimintaosallisuuden tavoin opiskelija voi myös päätöksellään äänestää tai jättää äänestämättä vaikuttaa tietyllä tasolla itseään koskeviin päätöksiin. (Mt., 2011, 85.) Kaikki edellä mainitut osallisuuden muodot mahdollistavat opiskelijoille lopulta päätösosallisuuden. Ilman tietoa emme voi suunnitella, toimia tai päättää.

Osallisuuden käsitettä määriteltäessä muodostuu keskeiseksi yksilön tunnekokemus. Mikä lisää yksilön tunnetta osallisuudesta? Yksinkertaisesti mahdollisuus, lupa ja sisäinen motivaatio osallistua kunnioittavien ja luotettavien ihmisten muodostamaan ryhmään.

Vaikuttaminen osallisuuden osa-alueena

Opiskelijakunnan hallituksen toiminta on pääasiassa vaikuttamista. Vaikuttaminen nähdään osallisuuden osana - kokiessaan osallisuutta yksilöllä on myös kokemus vaikuttamisen mahdollisuudesta.

Ollakseen osallinen omassa elämässään ihmisellä on oltava yhteys omiin tarpeisiin ja voimavaroihin. Lisäksi osallisuus on liittymistä erilaisiin vaikuttamisprosesseihin, joissa neuvotellaan resurssien jakamisesta, arvon muodostumisesta tai merkityksellisyydestä. (Isola yms. 2017, 29).

Terveyden ja hyvinvoinninlaitoksen työpaperissa ”Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa” (Isola ym. 2017) on haastateltu nuoria liittyen heidän kokemuksestansa oman elämänsä merkityksellisyyteen. Nuorten haastatteluissa (Isola yms. 2017, 29–30) korostui se kuinka tärkeitä vastavuoroisuus ja merkityksellisyyden kokemus arjessa ovat: ihmisellä on tarve vaikuttaa ja tulla vaikutetuksi. Isola yms. kirjoittavat työpaperissaan siitä, kuinka tärkeää aidon osallisuuden kokemuksessa, on jäljen jättäminen itsen ulkopuolelle tai se, että pystyy vaikuttamaan johonkin. (2017, 29)

Vaikuttaminen on myös poliittista toimijuutta – mahdollisuutta vaikuttaa itsensä ulkopuolella ryhmässä, yhteisössä, elinympäristössä ja yhteiskunnassa. Se on vapautta neuvotella esimerkiksi hyvinvoinnin merkityksistä, jakosäännöistä tai etiikasta. Pienikin vaikuttaminen voi olla poliittista toimijuutta, kun politiikka ymmärretään laajasti kaikenlaisena asioiden muuttamiseen tai säilyttämiseen tähtäävänä toimintana. (Mt. 2017, 31).

Usko siirtää vuoria, sanotaan. On hyvä muistaa, että usko omaan toimijuuteen voi syntyä pienestä. Esimerkiksi siitä kokemuksesta, että pienilläkin teoilla voi vaikuttaa. Joskus riittää, että pystyy muuttamaan yhden ihmisen asenteita tai saa lausuttua ääneen idean, josta syntyy yhteistä toimintaa. Vaikuttaminen voi lähteä liikkeelle myönteisten sattumien summana. (Isola yms. 2017, 34).

Opiskelijakunnan hallituksen toiminnan kehittämisen ydin on juuri tässä. Toiminnassa tulee mahdollistaa opiskelijoiden mahdollisuus vaikuttaa kaikkeen siihen mitä he kouluarjessaan kokevat. Olisi suotavaa, että opiskelijoilla on aito kokemus siitä, että jotain on saatu aikaiseksi. Tämä tukee yksilön hyvinvointia ja näin ollen koko yhteisöllisyyden tunteen syntymistä.

4 TUTKIMUSMENETELMÄT JA AINESTON KERUU

Tässä kehittämistyössä tutkimusmenetelmänäni käytin teemahaastatteluita, sisäistä benchmarkingia ja lomakehaastattelua Google Forms-työkalua hyödyntäen. Valitsin nämä menetelmät, koska työssäni oli oleellista saada tietoa toiminnassa keskeisessä asemassa olevilta henkilöiltä. Teemahaastattelut antavat vapautta aiheen käsittelyyn, koska jokainen on kokenut toiminnan eri tavalla Luovi Helsingissä. Benchmarking-haastatteluiden tuloksia pystyy analysoimaan suhteessa toimintaan Helsingissä ja toimintaan muualla Luovissa. Lomakehaastattelu luo pohjan sille tiedolle, jota aikaisemmista menetelmistä tulee ja sille, miten toimintaa voisi kehittää nykyisten opiskelijoiden motivaation ja kiinnostuksen pohjalta. Tässä luvussa esittelen tutkimusmenetelmäni teorit ja avaan tarkemmin aineiston keruuseen liittyvää työtä.

4.1 Teemahaastattelu

Teemahaastattelu on keskustelunomainen tilanne, jossa käydään läpi ennalta suunniteltuja teemoja. Teemojen puhumisjärjestys on vapaa, eikä kaikkien haastateltavien kanssa välttämättä puhuta kaikista asioista samassa laajuudessa. Teemahaastattelun ei siis tulisi olla pikkutarkkojen kysymysten esittämistä tarkassa järjestyksessä paperilta lukien. Teemoista ja niiden alateemoista pyritään keskustelemaan varsin vapaasti. (Saaranen-Kauppinen, Puusniekka 2006.) Teemahaastattelu on keskustelua, jolla on etukäteen päätetty tarkoitus. Se muistuttaa jokapäiväistä keskustelua, jota tutkija ohjailee siten, että se ei kokonaan erkane tutkimusongelmasta, mutta muutoin hän jättää haastattelun muodon ja yksityiskohdat varsin vapaiksi. Tutkija esittää pääasiassa avoimia kysymyksiä, eli sellaisia, joihin ei ole valmiita vastausvaihtoehtoja (Routio 2005).

Teemahaastattelut toteutin kahden opiskelijan ja yhden opettajan kanssa. Ensimmäisenä haastattelin toimintaa aikaisemmin vetänyttä Sannamari Alasaarta. Alasaari on aiemmin toiminut ohjaajana Luovi Helsingissä. Nykyisin hän on erityisopettajana. Alasaari on ollut mukana opiskelijakunnan toiminnassa lähes 7 vuotta. Haastattelin häntä kartoittaakseni toiminnan nykytilaa ja koska halusin saada mahdollisimman kattavasti tietoa toiminnasta ja siitä, miten sitä on aikaisemmin toteutettu Luovi Helsingissä. Haastattelussa apuna käytin kyselyrunkoa (Liite 2), jonka toteutin tietoperustan pohjalta.

Opiskelijoille tarkoitettu teemahaastattelu oli alun perin tarkoitettu aikaisemmin mukana olleille jo valmistuneille opiskelijoille. Valitsin teemahaastattelun mahdollisimman monipuolisen aineiston saamiseksi. Tutkimuksessa oli olennaista saada opiskelijoiden yksilöllinen näkemys opiskelijakunnan hallituksen toiminnan kehittämiseksi. Haastattelukutsut lähetettiin neljälle aikaisemmin mukana olleelle. Haastatteluun ilmoittautui vain yksi opiskelija. Haastattelu toteutettiin videopuhelun välityksellä. Haastattelussa käytin apuna kyselyrunkoa (Liite 3), jonka kysymykset pohjautuivat siihen tietoon, mitä olin Alasaaren haastattelusta saanut.

Tutkimuksen edetessä laajensin teemahaastattelun kohderyhmää opiskelijoiden osalta. Valitsin mukaan niitä opiskelijoita, jotka olivat toiminnassa mukana keväällä 2020, opiskelevat edelleen Luovi Helsingissä ja ovat edelleen kiinnostuneita jatkaamaan toiminnassa. Haastattelua varten sain yhteyden neljään opiskelijaan. Lähetin heille kyselylomakkeen sähköpostilla ja sain vastauksia yhdeltä. Kyseinen opiskelija halusi vastata haastatteluun sähköpostitse.

Haasteena menetelmässä oli opiskelijoihin yhteyden saaminen etäaikana. Jokainen opiskelija oli minulle entuudestaan vieras ja minä myös heille. Tämä voi olla yksi vaikuttava tekijä siinä, että haastattelukysymyksiin vastaaminen ei tuntunut pakolliselta heidän osaltaan. Lisäksi opiskelijoilla saattoi olla haasteena sosiaaliset tilanteet tai vieraisiin ihmisiin luottaminen, jolloin mahdollisena esteenä haastatteluun vastaamiselle on ujous, pelko tai ahdistus haastattelijaa tai kysymyksiä kohtaan. Tämän lisäksi toinen selkeä kritiikki, joka tuli esille, on haastattelun toteuttaminen videopuhelun välityksellä. Videopuhelu voi asettaa haastateltavan, kuten myös haastattelijan epämuksuun tilanteeseen. Vaihtoehtona on toki kameran sulkeminen, mutta koen, että näin viestinnästä voi mahdollisesti jäädä osa havainnoimatta.

4.2 Benchmarking

Benchmarking, eli vertaisarviointi, esikuva-arviointi tai vertaisanalyysi tarkoittaa käytännössä oman toiminnan vertaamista toisten toimintaan, usein parhaaseen vastaavaan käytäntöön. Tarkoitus on auttaa tunnistamaan oman toiminnan kehittämisalueita sekä laatia niiden pohjalta kehittämisideoita ja kehittämiseen tähtäviä tavoitteita. (Eskola, yms. 2016.)

Benchmarking ei ole vain kopiointia, vaan erilaisten muualla kokeiltujen työtapojen soveltamista omiin työkäytäntöihin sopivaksi. Kun päästään näkemään parhaiten toimivia käytäntöjä toisen työyhteisön toiminnassa, pystytään niitä omaksumaan myös omaan toimintaan. Benchmarking-menetelmässä etsitään siis sellaisia toimintatapoja, joista voitaisiin ottaa oppia omaan toimintaan, ja jotka auttaisivat organisaatiota luomaan uusia ja parempia käytäntöjä. Menetelmänä se myös mahdollistaa pohdinnan, siitä kuinka työyhteisöä tulisi jatkossa kehittää toimivammaksi. (Sauristo, Parikka 2015.)

Sisäinen benchmarking tarkoittaa toimintaa, jossa vertaillaan oman organisaation toimintoja esimerkiksi osastojen ja yksiköiden välillä. Tällöin organisaation parhaita toimintoja ja yksiköiden osaamista pyritään siirtämään muihin yksiköihin. Etuna tällaisessa sisäisessä vertailussa on esimerkiksi vertailukohteiden helppo saatavuus ja luotamukseen liittyvät vähäiset ongelmat. Sisäisen benchmarkingin taustalla on oletuksia organisaation työprosessien erovaisuuksista maantieteellistä, henkilöstöön liittyvistä tai taloudellisista syistä johtuen. (Huovinen 2008, 5; Kulmala 1999, 41.)

Toteutin sisäisenä benchmarkingin etänä Teams-videopuhelun välityksellä viiden muun Luovin toimialueen opiskelijakunnan hallituksen toiminnan ohjaajien ja tukihenkilöiden kanssa. Aktiivista toimintaa on Tampereella, Alavudella, Oulussa, Liperissä ja Muhoksella. Benchmarkingissa haastattelin Tampereelta koulutuspäällikkö Kirsi Viitalaa, Alavuudelta opintoneuvoja Mikko Ylämäkeä, Oulusta henkilökohtainen ohjaaja Johanna Raappanaa, Liperistä ohjaajia Irene Backmania, Marjo Pihkakoskea, Riikka Kinnusta, Sanna Pieniniemeä ja Tarja Paakkia ja Muhokselta ohjaajia Niina Tirkkosta ja Riikka Nuutista.

Benchmarking-haastatteluissa käytin pohjana kyselyrunkoa (Liite 1), jossa kysymysten teemoina olivat toiminnan kuvaus yleisesti, osallisuus, motivaatio ja itseohjautuvuus. Kyselyrunko muokkautui aina haastateltavan/haastateltavien mukaan. Haastatteluiden etuna oli jokaisen toimipisteen toiminnan ohjaajan/tukihenkilön mahdollisuus tuoda yksilöllisiä näkemyksiä esiin huolimatta siitä, että toiminnassa olisi muutakin opetushenkilöstöä mukana. Haastateltavat valikoituivat toiminnan aktiivisuuden ja sen mukaan ketkä toiminnasta vastaavat.

Valitsin sisäisen benchmarkingin, koska Luovi on organisaationa suuri ja toimivia toimintamalleja on jo olemassa muissa Luovin toimialueilla. Sisäinen benchmarking on

perusteltua myös koska toimintaa halutaan yhtenäistää koko organisaation tasolla, kuitenkin maantieteelliset ja henkilöstön eroavaisuudet huomioon ottaen.

Kriittisesti ajatellen, benchmarkingin olisi voinut toteuttaa myös Luovin ulkopuolelta muita erityisammattipistoja hyödyntäen. Näin ollen aineistoon olisi mahdollisesti tullut täysin uutta tietoa, jota olisi voinut hyödyntää koko Luovin tasolla toimintaa kehittäessä.

4.3 Lomakehaastattelu

Kolmantena tutkimusmenetelmänä käytin lomakehaastattelua. Sen avulla pystyin kirjoittamaan tämänhetkisten opiskelijoiden kiinnostusta opiskelijakunnan hallituksen toimintaa kohtaan. Tein lomakehaastattelun Google Forms-työkalulla yhdessä ohjaajan Kirsi Kuneliuksen kanssa. Lomakkeeseen haastattelukysymyksiin (Liite 4) vastattiin nimettömänä, jotta vastaukset olisivat mahdollisimman avoimia. Lomakkeeseen vastasi kaikkiaan 40 opiskelijaa. Lomakehaastattelu toimi hyvin, sillä sen kautta tavoitettiin mahdollisimman moni opiskelija etäaikana. Lomakehaastattelun linkki lähetettiin ohjaajien ja opettajien kautta kaikille Luovi Helsingin opiskelijoille. Kyselyssä oli 10 kysymystä liittyen opiskelijakunnan hallituksen toimintaan. Luvussa 5 olen nostanut lomakehaastatteluissa kehittämistyölle oleellimmat kysymykset ja kaaviot esille.

Lomakehaastattelussa kysymys voi olla joko suljettu, etukäteen määrättyine vastausvaihtoehtoineen, tai avoin, jolloin vastaaja saa itse päättää miten vastaa. Molempia kysymyslajeja voi sekoittaa samaan kyselyyn, mikä tekee lomakkeen monipuolisemmaksi. Kiinteät vastausvaihtoehdot helpottavat vastausten tilastollista käsittelyä. Niiden vaarana on se, että tutkijalta jää huomaamatta jokin mahdollinen vastausvaihtoehto. Avoimia kysymyksiä puolestaan on vaikea muotoilla niin, että vastaaja ymmärtää kertoa kaikki ne asiat, jotka auttavat tutkijaa työssään. (Routio 2005.)

Omassa kyselylomakkeessani oli sekä suljettuja että avoimia vastauksia. Tavoitteena oli saada mahdollisimman kattava kuvaus siitä, kuinka paljon opiskelijat ylipäätään tiesivät opiskelijakunnan hallituksen toiminnasta, sen tavoitteista ja siihen liittyvistä mahdollisuuksista. Tietoa kerättiin myös siitä, miten opiskelijat olisivat valmiita esimerkiksi osallistumaan toimintaa kouluajan ulkopuolella ja mitkä olisivat syyt liittyä toimintaan.

Tämän menetelmän kritiikki liittyy nimettömyyteen. Nimettömänä vastanneista opiskelijoista on saattanut jäädä osa toiminnasta kiinnostuneista haastattelun ulkopuolelle, vaikka toiminnasta mahdollisesti kiinnostuneita opiskelijoita on ohjattu ottamaan omaan ohjaajaansa, opettajaansa tai toiminnan järjestäjiin. Toisaalta omalla nimellä vastaaminen olisi mahdollisesti voinut pienentää vastauksien määrää, koska jotkut vastaajista saattavat kokea haastaviksi tuoda omia mielipiteitään julki huolimatta siitä, että lomakkeeseen vastanneiden tiedot eivät ole julkisia.

Toinen lomakehaastatteluun liittyvä kritiikki liittyy kieleen ja saavutettavuuteen. Äidinkieleltään muuta kuin suomea puhuvat saattoivat kokea kyselyyn vastaamisen haastaviksi kysymysten ja vastausvaihtoehtojen ymmärtämisen osalta. He saattoivat tämän myötä jättää vastaamatta. Kolmas kritiikki on menetelmän käyttö suhteessa saatuun tietoon. Olisiko saman tiedon voinut saada esimerkiksi ryhmähaastattelulla, jossa keskustelua aiheesta olisi voinut syntyä enemmän ja vastauksien laatu olisi ollut monipuolisempaa?

Neljäs kritiikki liittyy Google Forms-työkaluun. Osassa tuloksissa ei näy koko kaavio ja tuloksia joutuu erikseen painamaan, jotta esimerkiksi monivalintakysymyksissä näkyy vastaus. Tuloksissa ja analyysissä olen kirjoittanut leipätekstiin auki osan kyselyn tuloksista, jotka eivät kaaviossa näy.

5 TULOKSET JA ANALYYSI

Tässä luvussa puran tutkimusmenetelmieni tulokset. Käyn ensin läpi teemahaastatteluiden tulokset ja avaan toimintaa Luovi Helsingissä. Tämän jälkeen esittelen benchmarking-menetelmällä saadut tulokset ja sen, millaista toiminta on muualla Luovissa. Viimeisessä alaluvussa avaan lomakehaastattelun tulokset ja kartoitan nykyisten opiskelijoiden kiinnostuksen toimintaa kohtaan.

5.1 Ohjaajat keskeinen tuki toiminnassa

Luovi Etelä-Suomessa, Helsingissä, opiskelijakunnan hallituksen toimintaa on ollut vuosia, mutta koronakevään myötä toiminta keskeytyi ja toiminnan toteuttamisessa on kaivattu kehitysideoita ja toiminnan uudelleen järjestämistä. Opiskelijakunnan hallituksen toiminnan nykytilaa kartoittaessa, haastattelin Sanna-Mari Alasaarta, joka on ohjannut opiskelijakunnan hallituksen toimintaa aikaisemmin.

Helsingissä toiminta on aina alkanut syksyisin. Opiskelijakunnan hallituksen toiminta on ajallisesti yleensä sijoittunut lokakuusta lokakuuhun. Toiminta on käynnistynyt yleensä siten että, opiskelijakunnan hallituksen toiminta on esitelty ohjaajien ja mukana olevien jäsenten toimesta uusille opiskelijoille ja näin rekrytoitu mahdollisesti uusia jäseniä hallitukseen. Vaalit on pyritty järjestämään luokittain. Näin on varmistettu demokraattisesti, että jokaisesta luokasta tulee ainakin yksi edustaja. Jäsenistä on sen jälkeen valittu äänestämällä hallituksen puheenjohtaja, sihteeri ja jäsenet. Uudet jäsenet on koulutettu SAKKI ry:n toimesta ja näin varmistettu, että jokaisella jäsenellä on valmius olla toiminnassa mukana. (Alasaari 2020.)

Alasaari (2020) kertoo, että toiminnassa on yleensä ollut mukana hyvät sosiaaliset taidot omaavat opiskelijat. Parhaimmillaan toiminnassa on ollut mukana 12 jäsentä. Toiminnassa innokkaimpia ovat tyypillisesti uudet opiskelijat. Valmistuvia opiskelijoita on harvemmin saatu toimintaan mukaan. Hallituksen kokoukset on aina pidetty kouluaikana. Tapahtumien suunnitteluun tai järjestämiseen liittyvät kokoukset on poikkeuksena järjestetty kouluajan ulkopuolella. Opiskelijoita on motivoitu mukaan opintopisteillä, stipendeillä, kokemuksen saamisella, CV-merkinnällä ja keväällä tapahtuvalla yhteisellä ruokailulla, jonka koulu tarjoaa kerran lukuvuoden päätyttyä toiminnassa mukana olleille. Vuosien saatossa johdon tuki toimintaa kohtaan on parantunut ja erilaisten päätösten teko on ollut helppoa.

Toiminta on Helsingissä keskittynyt pääasiassa erilaisten yhteisöllisten tapahtumien järjestämiseen. Näistä esimerkkeinä syksyn yhteinen retkipäivä, talviliikuntapäivä ja keväisin järjestetty yhteinen jalkapalloturnaus. Hallitus on myös vuosien saatossa onnistunut tekemään erilaisia hankintoja, esimerkiksi yhteisiin tiloihin hankitut säkki-tuolit. Hyvän ilmapiirin luominen on ollut usein keskeinen tavoite toiminnassa ja sen suunnittelussa. Ohjaajien tuki on ollut kantava voima ja tukea on tarvittu esimerkiksi hankintoja tehdessä, kokousasiakirjojen laadinnassa ja tapahtumien järjestämisessä. (Alasaari 2020.)

Opiskelijoiden näkemys toiminnasta

Ensimmäinen haastateltava (H1) kertoo haastattelussa, että hän hakeutui alun perin mukaan toimintaan oman kiinnostuksen kautta. Hänellä oli aikaisempaa kokemusta opiskelijakunnan hallituksen toiminnasta yläkoulusta. Toinen haastateltava (H2) kertoo kysyneensä itse, onko Luovi Helsingissä opiskelijakunnan hallitustoimintaa ja hänet rekrytoitiin mukaan sitä kautta. Molemmat haastateltavista (H1 ja H2) ovat osallistuneet erilaisten virkistyspäivien ja tapahtumien suunnitteluun ja toteutuksiin.

Molemmat haastateltavista ovat tulleet mukaan oman kiinnostuksen kautta. H1 kertoo olleensa mukana hallitustoiminnassa yläkoulussa ja siksi toiminta on kiinnostanut myös jatko-opinnoissa. Toiminnan kehittämisen kannalta, on siis oleellista saada mukaan ne opiskelijat, jotka ovat toiminnasta aidosti kiinnostuneita. Selvää on myös se, että aikaisempi kokemus hallitustyöskentelystä saattaa motivoida opiskelijoita.

Molemmat haastateltavat (H1 ja H2) kertovat, että ohjaajien tukea on tarvittu erityisesti byrokraatiaan liittyvissä asioissa ja tapahtumien järjestämisessä. Molempien mielestä päätöksenteko on ollut helppoa. Molemmat haastateltavista (H1 ja H2) kokevat, että he ovat saaneet vaikuttaa koulussa erilaisiin asioihin, esimerkiksi kierrätyksen kehittämiseen (H1). Lisäksi H1 kokee, että toiminnan myötä hän on päässyt vaikuttamaan omiin harjoittelu- ja työpaikkoihin. Näiden lisäksi ovat toteutuneet erilaiset tapahtumat, kuten halloweenina, pääsiäisenä ja vappuna.

Molemmat haastateltavista (H1 ja H2) kokevat, että hallitustyöskentelyssä toimintaan on aina saatu riittävästi osallistujia mukaan ja kaikilla on aina ollut hyviä ideoita ja ajatuksia. Yhteishenki on aina ollut hyvä ja haastateltava (H1) ei kokenut toiminnassaan mitään, mikä ei olisi sujunut hyvin. Joskus opiskelijoiden väliset konfliktit ovat vaikuttaneet toiminnan sujuvuuteen (H2). Haastateltava (H1) kuitenkin korostaa sitä,

että Luovissa on runsaasti eri lähtökohdilta ja - taidoiltaan olevia opiskelijoita, että yksilölliset erot voivat jossain määrin vaikuttaa toiminnan sujuvuuteen. Kehittämissideoita kysyttäessä, H1 korosti opetushenkilöstön ja opiskelijoiden välistä yhteistyötä ja H2 toivoisi isompaa budjettia.

Näiden vastausten perusteella selkeää on, että ohjaajien tukea tarvitaan jatkossakin. Tapahtumien järjestäminen on vaativaa, erityisesti erityisen tuen opiskelijoilla. Tehtävää voi olla liikaa ja sitä voi olla itsenäisesti hankala pilkkoa. Lisäksi byrokratia koetaan haastavaksi. On ymmärrettävää, että esimerkiksi toimintaan tulevat opiskelijat ilman aikaisempaa kokemusta tarvitsevat ohjausta ja tukea.

Työelämäjaksot ovat vaikuttaneet molempien haastateltavien mielestä merkittävästi toimintaan. Huolena on silloin ollut riittävä kokousosallistujien määrä (H1) ja liian vähäinen aika toimintaan osallistumiseen (H2). Työelämäjaksot ovat oleellinen ja tärkeä osa opintoja ja kokoukset ovat siinä vaiheessa opiskelijalle lisätyötä (H1). Ratkaisuksi tähän ehdotettiin etäkokouksia sekä kokousten ajoittamisen joko työelämäjaksojen ennen tai niiden jälkeen (H1). Työelämäjaksojen aikainen tiivis yhteydenpito, esimerkiksi Whatsappin välityksellä, voisi myös edistää toiminnan jatkuvuutta. (H1)

Molemmat haastateltavista (H1 ja H2) kokevat, että itsenäinen työskentely hallituksessa on mahdollista. Siihen kuitenkin vaikuttaa muiden hallituksen jäsenten kyvykyys (H1) ja itsenäisen työn laatu (H2).

Tästä voi päätellä sen, että työelämäjaksot tulevat myös jatkossa olemaan haaste uusille opiskelijakunnan hallituksen jäsenille. Toiminnan suunnittelussa tulee huomioida erityisen tarkasti työelämäjaksojen ajankohdat. Toiminnan suunnittelussa tulee myös huomioida hallitustoiminnan luonne työelämäjaksojen aikana. Kuinka paljon esimerkiksi tarvitaan kokouksia, työstetäänkö mitään tapahtumia tai suunnitellaanko tulevaa. H1:n ehdotus tiivistä yhteydenpidosta työelämäjakson aikana voi toimia, mutta samalla siinä tulee ottaa huomioon tiivin yhteyden mahdollinen henkinen kuormittavuus.

Haastatteluista voi päätellä, että toiminta on yleisesti sujunut hyvin. Kehityskohteita kuitenkin on. Merkittävää näissä tuloksissa on se, että molemmat haastateltavat ovat kokeneet ohjaajien tuen tärkeäksi ja toiminnasta on pääosin jäänyt positiivinen vaikutelma. Lisäksi itsenäinen työskentely ei vaikuta olevan mahdottomuus. Oleellista on

kartoittaa opiskelijoiden kyvykkyys itseohjautuvaan työskentelyyn ja se, millaista toimintaa opiskelijoiden pitäisi itsenäisesti toteuttaa.

Toinen haastatelluista on ilmoittautunut mukaan uudelleen hallitustoimintaan ja ensimmäinen haastatelluista toivoo pääsevänsä kertomaan kokemuksistaan uudelle hallitukselle.

5.2 Innokas ja motivoitunut asenne ja tukihenkilömalli

Benchmarking-haastattelut purin siten että, litteroin kaikki haastattelut ja kävin aineiston läpi tutkimalla mitkä asiat toiminnassa ovat yhteistä kaikille Luovin toimialueiden opiskelijakunnan hallituksille. Tämän lisäksi keskityin myös siihen, miten ja millä keinoin toimintaa ohjataan, millaisin keinoin opiskelijat on saatu pysymään toiminnassa mukana ja kuinka opiskelijoiden työelämäjaksot vaikuttavat muualla toiminnan jatkuvuuteen. Poimin työhöni mukaan ne aiheet ja teemat, jotka nousivat esiin jokaisessa haastattelussa.

Haastateltavat kertovat Luovissa toimivia opiskelijakunnan hallituksia yhdistävän rakenteeltaan selkeä hallitusmuotoinen toiminta. Toiminnassa ovat mukana viralliset jäsenet ja mahdolliset varajäsenet, päätöksiä tehdään demokraattisesti yhdessä ja toiminta on säännöllistä ja organisoitua. Jäsenet pyritään valitsemaan niin, että jokainen koulutusala olisi edustettuna. Jäsenet valitaan opiskelijoiden innostuksen mukaan jokaisesta opiskelijaryhmästä ja tarvittaessa vaalien avulla. Jäsenistä valitaan puheenjohtaja, varapuheenjohtaja ja sihteeri ja tarvittaessa muita rooleja. Kokouksia pyritään järjestämään ainakin kerran kuukaudessa kouluaikana ja kokouksissa otetaan opiskelijoiden erityistarpeet huomioon.

Jokaisen hallituksen toiminnan tavoitteena on yhteisöllisyyden ja positiivisen ilmapiirin kehittäminen ja ylläpitäminen. Kaikissa toimipisteissä opiskelijakunnan hallitustoiminta on osana opintoja, siitä saa opintopisteitä tai suoritusmerkinnän.

Jokainen haastateltava listasi toimiviksi asioiksi opiskelijoiden innokkuuden ja motivaation toimintaa kohtaan. Päätöksenteko ja päätöksenteon prosessi on ollut kaikissa yksiköissä helppoa ja toimivaa. Yhteistyö toimiyksiköiden johdon ja esimerkiksi opiskeluhuoltoryhmän kanssa on sujuvaa.

Yhteistä toiminnassa on myös se, että jokaisessa toimiyksikössä toiminta on hyvin ohjaajalähtöistä ja ohjaajien vaikutus toimintaan on selvästi nähtävissä. Kaikilla toimialueilla toiminnan ohjausta tarvitaan ja ohjaajien tuki on vahvaa kokouksien koolle kutsumisessa, erilaisten tapahtumien järjestämisessä, asiakirjojen laatimisessa ja kokouskeskustelujen ohjaamisessa ja puheenvuorojen antamisessa. Ohjaajien rooli on merkittävä myös opiskelijoiden ideoiden konkretisoimisessa ja realisoimisessa. Muhoksen ohjaajia haastatellessa (2020) kävi ilmi, että toimintaideoita on paljon mutta aina ei ymmärretä mitä asioiden toteutus vaatii.

Muista toimialueista poiketen Tampereella ja Muhoksella toiminnassa vetäjinä toimivat tukihenkilöt. Tampereella toiminnan tukihenkilöinä toimivat koulutuspäällikkö ja yksikön johtaja. Koulutuspäällikkö Kirsi Viitala kertoi, että Tampereella opiskelijakuntatyöskentely on vahvasti ohjaajavetoista ja toiminta on paljolti vastuuhenkilön varassa. Tällöin toiminnan vakiintumattomuus on havaittavissa.

...meillä siis tää opiskelijakuntatyöskentely on, aina työvuoden mukaan, aina eri ohjaajien vetäminä organisoitunut. Siinä on jonkin verran vaihtuvuutta ja sitten toki se, että aina vuosittain opiskelijat vaihtuvat, mikä on siis toki hyvä asia, mutta semmoinen, toiminnan vakiintumattomuus näkyy siinä. Paljolti toiminnan vetäminen on sen vastuuhenkilön, Luovin vastuuhenkilön ”varassa”.

Tällainen tukihenkilömalli toiminnan ohjaamisessa mahdollistaa sen, että toiminta on enemmän opiskelijoiden eikä niinkään ohjaajien käsissä. Jo sana ”tukihenkilö” kuvaa sitä, että ohjaajien rooli on pikemminkin toimia taustatukena kuin itse järjestäjänä. Tämän kaltainen malli tukee päätös- ja toimintaosallisuuden muodostumista, mikä voi johtaa täysivaltaisen osallisuuden ja vaikuttamisen tunteeseen. Tämän myötä toimintaan sitoutuminen saattaa olla pysyvämpää.

Viitala kommentoi haastattelussa (2020) että ohjaajan rooli päätöksenteossa ja päätöksentekoon liittyvässä ohjauksessa ei ole tarpeellinen. Tampereella tukihenkilön rooli on ollut tärkeä kokousten koolle kutsumisessa, pöytäkirjojen tekemisessä ja asialistojen koonnissa. Yleisesti kokouskäytännöt ovat vaikeita monelle opiskelijalle. Viitala (2020) kertoo, että kokouskäytäntöjen harjoittelu on tärkeä osa opiskelijakuntatyöskentelyä. Ohjaajat toimivat tukihenkilöinä pääasiassa taustalla tukiroolissa. Hän myös uskoo, että opiskelijoiden saadessa kokemusta, itsenäinen työskentely vahvistuu ajan myötä.

Se tukihenkilön rooli on ollut tärkeä lähinnä kokousten koollekutsumisessa, sellaiset asiat on meidän monelle opiskelijalle vaikeita. -- Ite aattelen et se on myös tärkeä osa sitä opiskelijakunnan toimintaa, että opiskelijat pääsee kokemaan sitä kokouskäytäntöä, et siinä on ohjattu et miten vaikka puheenjohtaja, et mitä hän tekee, että ”nyt voit kerrata, että näin päätettiin ja nyt voit siirtyä seuraavaan kohtaan”-tyyppistä ohjausta.

Tukihenkilömalli Muhoksella näkyy siten, että hallituksen toiminta on selkeästi organisoitunutta ja esimerkiksi erilaiset tapahtumat ovat rutinoituneet osaksi toimintaa. Näiden lisäksi Muhoksella opiskelijakunnan hallitus pyörittää päivittäistä kahviotoimintaa. (Backman, Pihkakoski, Kinnunen, Pieniniemi, Paakki 2020).

Oulussa toiminnan yksi selkeä ero on siinä, että opiskelijakunnan hallituksen jäseniä kutsutaan opiskelijavaikuttajaksi. Tällä hetkellä Oulussa toimintaa ohjaa neljä eri toimijaa opetushenkilöstöstä. Raappanan mukaan (2020) toiminta on hyvin organisoitua. Opetushenkilöstölle on erikseen resursoitu viikkotyötuntejatoiminnan pyörittämiselle mikä mahdollistaa toiminnan suunnittelun tarkemmin. Oulussa erona muihin on myös se että, jokainen jäseneksi haluava haastatellaan erikseen, jotta varmistutaan opiskelijan aidosta motivaatiosta toimintaa kohtaan. Oulussa toimintaa ohjaa myös markkinointitoimet, joissa mietitään kuinka, jatkuvan haun kautta tulevat opiskelijat huomioitaisiin toiminnassa paremmin. Raappanan mukaan opiskelijoiden osallistumisessa merkittävintä on varmistaa, että opiskelija kokee pääsevänsä vaikuttamaan asioihin.

Just viime syksynä kyseltiin opiskelijoita, niin mikä omasta mielestä oli hienoita niin, ne jotka hakivat uudestaan, niin he haki sen takia, että he koki että he pääsee oikeesti vaikuttamaan asioihin ja tekemään asioita yhteisen hyvän ilmapiirin eteen. Siellä oli myöskin uudet, ketkä on hypännyt syksyn jälkeen mukaan, niin he on ollut kiinnostuneita nimenomaan siitä, että he haluaisivat, että on positiivinen ilmapiiri koulussa.

Tuorein opiskelijakunnan hallitus on tällä hetkellä Seinäjoen Alavuden toimipisteellä. Siellä toiminta on alkanut noin vuosi sitten ja toiminnan ohjaaja Mikko Ylämäki (2020) kertoo tänä aikana nähneensä merkittävää kehitystä esimerkiksi tiedonjakamisen ja opiskelijoiden itsenäisyyden suhteen. Ylämäki (2020) myös kuvailee, että toi-

mintaan on selkeästi löytynyt oikeat jäsenet. Hänen kokemuksensa mukaan menestyksekkäässä toiminnassa oleellista on opiskelijoiden oma motivaatio ja kiinnostus toimintaa kohtaan.

...jotenkin ajattelen, että kun tää on itsestä lähtöistä, vapaaehtoisuuteen perustuvaa toimintaan, niin jotenkin ajattelee, että tässä pitäisi myös sellaiset jäsenet olla, joita ei tarvitse motivoida, tavallaan. Mä näkisin sen näin, että jos opiskelija toteaa, että ei kiinnosta, eikä halua tulla kokoukseen, niin ei hän oikein pysty opiskelijakuntaa edustamaan, jos se on pakotettua.

Ylämäki (2020) myös mainitsee, että Seinäjoella on saatu positiivista palautetta toiminnan rentoudesta. Vaikka toimintaan liittyy byrokratian hoito, Ylämäen mukaan, sen ei pitäisi saada vaikuttaa liikaa motivaatioon. Opiskelijoilla on mukavampaa ja he saavat enemmän irti, kun tunnelma on rento, eikä kokouksissa tarvitse ”pönöttää”. Hän painottaa myös avoimuutta ja sitä, että toiminnassa mukana olisivat vain ne, jotka ovat aidosti siitä kiinnostuneita.

Tiedotus opiskelijakunnan hallituksen toiminnasta on jokaisella toimialueella hoidettu hyvin. Tämä koskee sekä jäsenten rekrytointivaihetta kuin myös käynnissä olevaa toimintaa. Kaikissa haastatteluissa tulee ilmi se, että suoramarkkinointi toimii keinona parhaiten silloin kun tavoitteena on hakea toimintaan uusia jäseniä. Usein toiminnasta käydään kertomassa luokissa, joko ohjaajien/tukihenkilöiden tai mukana olevien jäsenten toimesta. Toiminnan ollessa käynnissä tiedotus koko koulua koskevissa asioissa esimerkiksi yhteisistä tapahtumista on hoidettu ilmoitustaululla tai info-tv:ssä. Informoinnissa käytetään paljon myös hyväksi sähköpostia, Teamsia, henkilöstökokouksia, mainosmateriaalia, kuten julisteista ja standejä, sekä Wilma-alustaa. Tärkeä viestintäkanava on myös opiskelijoiden henkilökohtaiset verkostot ja heillä on velvollisuus jakaa tietoa esimerkiksi omissa ryhmissään (Viitala 2020).

Opiskelijoiden osallistumisessa toimintaan merkittäviksi tekijöiksi kaikissa haastatteluissa nousi vaikuttamisen mahdollisuus, henkilökunnan positiivinen asenne, tehtävän tärkeys ja tehtävän arvostus. Useassa haastattelussa nousi myös esiin mahdollisuus päästä pois oppitunneilta. (Viitala 2020; Nuutinen, Tirkkonen 2020)

Työelämä- tai koulutusopimusjaksot (Top ja Koso) tuntuvat vaikuttavan hyvin vähän muualla Luovissa opiskelijoiden osallistumiseen opiskelijakunnan hallituksen toimintaan. Jokaisella toimialueella nämä jaksot on huomioitu toiminnassa ja esimerkiksi

Tampereella toiminnan saumaton jatkuvuus varmistetaan varajäsenillä tai kokouksen ajankohta suunnitellaan niin, että kaikki pääsevät mukaan pakollisista Top- tai Kosojaksoista huolimatta (Viitala 2020). Oulussa opiskelijat ovat neuvotelleet omat jaksonsa niin, että toimintaan pystyy osallistumaan esimerkiksi työpaikalta käsin (Raappana 2020).

Yhteistyö muiden toimialueiden opiskelijakuntien hallitusten kanssa on melko vähäistä. Joitakin yhteisiä tempauksia on aikoinaan järjestetty, mutta melkein jokainen haastateltava totesi, että yhteistyön lisääminen voisi olla hyvä kehityskohde koko Luovin tasolla. Luovi Liperin ohjaajat katsoivat, että Luovin sisällä olisi hedelmällistä järjestää yhteisiä koulutuspäiviä hallitusten jäsenille. Tällöin esimerkiksi opiskelijoiden sisäänajohallitustoimintaan voisi tapahtua Luovin sisällä (Nuutinen, Tirkkonen 2020).

Luovi Helsingin toiminta ja sen kehittäminen suhteessa muihin Luovin toimialueihin

Selkeää on, että hallitustoiminta on pääpiirteittäin samanlaista Luovi Helsingissä kuin muualla Luovissa. Toiminnan samankaltaisuus mahdollistaa pienten, mutta mahdollisesti merkittävien muutosten teon Luovi Helsingin opiskelijakunnan hallituksen toiminnassa.

Yksi selkeä kehittämiskohde on ohjaajien resurssien lisääminen tai sen pohtiminen, miten nykyiset resurssit riittäisivät muun työn ohella myös opiskelijakunnan hallitustoimintaan. Ratkaisu tähän voisi olla Oulun malli, jossa henkilökohtaisten avustajien viikkotuntimääriä on lisätty. Helsingissä henkilökohtaisia ohjaajia ei vielä ole, mutta olisi suositeltavaan pohtia kuinka ohjaajien työnkuva voidaan suhteuttaa opiskelijakunnan hallituksen toimintaan. ”Tukihenkilömallin” käyttöönotto voi olla ensisijainen ratkaisu. Tämä keventäisi ohjauksen vahvuutta.

Muualla Luovissa työelämäjaksot eivät ole vaikuttaneet toiminnan jatkuvuuteen. Helsingissä tulee kuitenkin huomioida, että Luovi Helsinki on opiskelijamäärältään pienempi kuin esimerkiksi Luovi Tampere ja tällöin esimerkiksi virallisilla jäsenillä ei välttämättä ole varajäseniä. Hallitustoiminnan jatkuvuus voitaisiin kuitenkin mahdollistaa esimerkiksi sopimalla erikseen työelämäjaksojen työsopimusten yhteydessä

opiskelijan mahdollisuudesta osallistua toimintaan. Tällöin on kuitenkin varmistettava, että myös opettajat ovat tietoisia opiskelijan halusta osallistua kokouksiin työelämäjaksosta huolimatta.

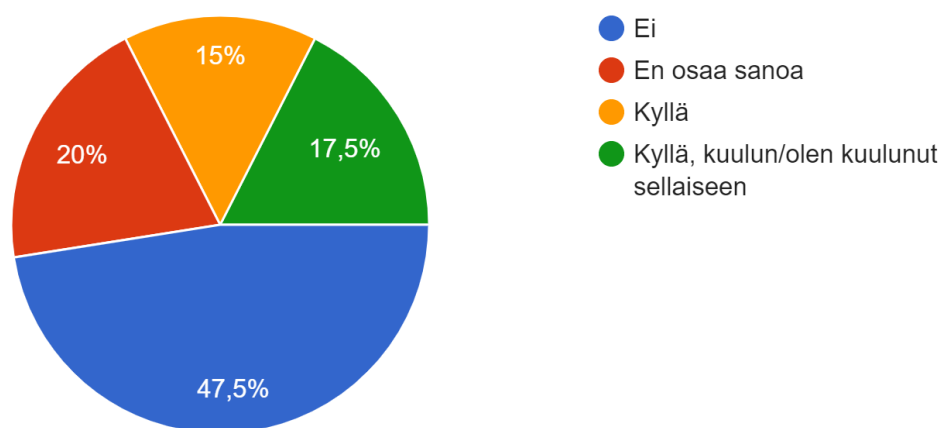
Tärkein ja ehkä oleellisin huomio tuloksista on se, että toimintaan tulee yksinkertaisesti löytää oikeanlaiset jäsenet. Ketään ei tehtäviin voi pakottaa ja siksi tässäkin korostuu se, että hallitustoiminnasta tiedotetaan enemmän ja sen mahdollisuuksia tuodaan esille jo hyvissä ajoin uusien opiskelijoiden saavuttua syksyisin kouluun. Osallistaminen aloitetaan heti. Toiminnan laajetessa jäsenten rekrytointihaastattelu voi toimia yhtenä keinona lisätä opiskelijoiden sisäistä motivaatiota.

5.3 ”En tiedä tarpeeksi osallistuakseni”

Lomakehaastatteluun vastasi 40 opiskelijaa. Tuloksista voi päätellä nopeasti, että toiminta ei kiinnosta suurinta osaa vastanneista opiskelijoita. Vastauksista nousee kuitenkin myös kiinnostuneiden ääni esille, mikä on positiivista toiminnan käynnistämisen kannalta. Motivoituneita tuntuu myös kiinnostavan juuri ne asiat, jotka toiminnassa ovat oleellista eli vaikuttamisen mahdollisuus, tapahtumien järjestäminen ja yhteisöllisyys.

Onko opiskelijakunnan hallituksen toiminta sinulle tuttua?

40 vastausta



Kuvio 1. Opiskelijakunnan hallituksen toiminnan tunnettuus

Kysyttäessä onko opiskelijakunnan hallituksen toiminta sinulle tuttua? (Kuvio 1.), vastaajista 47,5 % (19 vastausta) vastasi ei, 20 % (8 vastausta) vastasi en osaa sanoa, 15 % (6 vastausta) vastasi kyllä ja 17,5 % (7 vastausta) vastasi kyllä, kuulun/olen kuulunut sellaiseen. Vastauksista voi päätellä sen, että toiminnasta informoiminen ei ole ollut riittävää ja sitä pitää selkeästi kehittää. Tieto-osallisuus ei toteudu, jos suurin osa ei tiedä opiskelijakunnan hallituksen toiminnasta. Toiminnan tunnettuus on tuttua todennäköisesti niille, jotka ovat aikaisemmin olleet vastaavassa toiminnassa mukana.

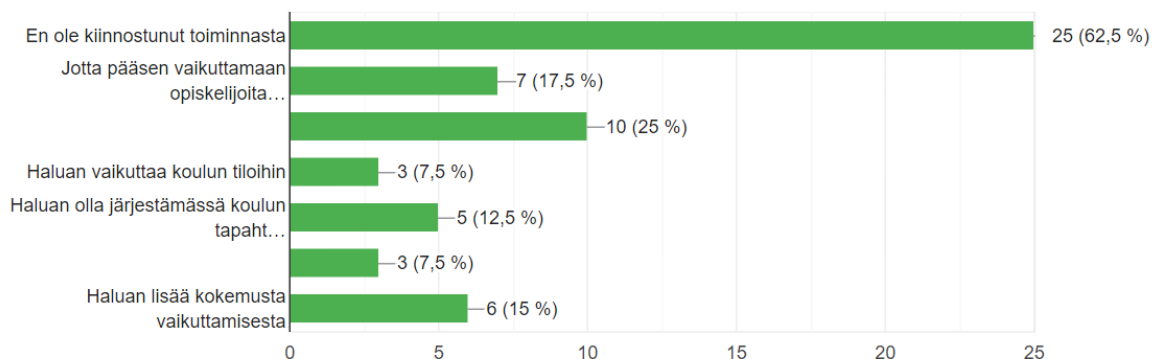
Kysyttäessä opiskelijoiden kiinnostusta toiminnasta ja osallistumiseen vaikuttavista syistä, (Kuvio 2), 62,5 % (25 vastausta) vastanneista ei ollut kiinnostunut toiminnasta. 17,5 % (7 vastausta) haluaisi päästä vaikuttamaan opiskelijoita koskeviin päätöksiin, 25 % (10 vastanneista) ilmaisi kiinnostuksensa vaikuttaa opiskelijoiden hyvinvointiin liittyvissä asioissa. 12,5 % (5 vastausta) halusi päästä järjestämään tapahtumia. 7,5 % (3 vastausta) halusi puolustaa opiskelijoiden oikeuksia ja 15 % (6 vastausta) halusi kokemusta vaikuttamisesta.

Näiden vastausten valossa suurin osa ei selkeästi ole kiinnostunut toiminnasta. Vastauksissa sai kuitenkin valita useamman vaihtoehdon, joten on mahdollista, että samaan aikaan joku ei ole kiinnostunut toiminnasta ja siihen osallistumisesta, mutta haluaisi kuitenkin vaikuttaa esimerkiksi opiskelijoita koskeviin päätöksiin. Tämän pohjalta voi päätellä, että opiskelijoilla on tarvetta opiskelijahallituksen tyyppiselle toiminnalle, jonka kautta he saisivat äänensä kuuluviin. Myös tieto-osallisuuden puuttuminen näkyy vastauksissa. Opiskelija saattaa haluta vaikuttaa häntä koskeviin päätöksiin, mutta ei tiedä mitä kautta se tapahtuu.

Jos olet kiinnostunut toiminnasta, minkä takia haluaisit tulla mukaan toimintaan? Voit valita useamman.



40 vastausta



Kuvio 2. Minkä takia haluaisit tulla toimintaan mukaan? (Kuvakaappaus, liite 4)

Vastaajilta kysyttiin myös niitä tekijöitä, jotka mahdollisesti estävät heitä osallistumasta (Kuvio 3.). Monivalintakyselyssä 42,5 % (17 vastausta) vastaajista koki, että ei ole kiinnostunut toiminnasta. 25% (10 vastausta) vastaajista koki, että oma jaksaminen on esteenä toimintaan osallistumisessa. 20 % (8 vastausta) vastaajista koki ettei tiedä tarpeeksi opiskelijakunnan hallituksesta osallistuakseen toimintaan. 17,5 % (7 vastausta) vastaajista koki ettei tunne tarpeeksi muita opiskelijoita osallistukseen mukaan.

Tuloksissa nousee selvästi esiin toimintaympäristön ja kohderyhmän merkitys. Erityisen tai vaativan tuen opiskelijoilla oma jaksaminen voi olla merkittävä syy olla osallistumatta toimintaan. Ne opiskelijat, joilla on sosiaalisten tilanteiden pelkoa vastasivat usein etteivät tunne muita opiskelijoita. Toiminnan kehittämisen kannalta on tärkeää, että toiminnan ohjaajat tekevät itsensä näkyväksi. Oleellista on kasvattaa ohjaajien tunnettuutta ja luoda luottamusta ohjaajien ja niiden opiskelijoiden välillä, joiden osallistumiseen vaikuttaa pelko ennestään tuntemattomia ihmisiä kohtaan.

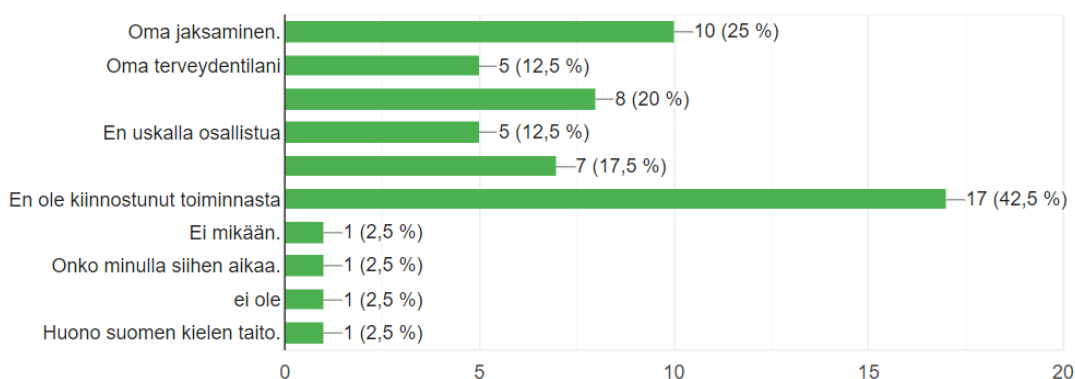
Ohjaajien vastuulla on pitää toimintaa sellaisessa muodossa, että jokainen opiskelija tuntee kykevänsä osallistumaan. Esimerkiksi yhteisöllisyyttä voi toteuttaa pienemmilläkin ponnisteluilla kuin pelkästään esim. paljon resursseja vaativien tapahtumien järjestämisellä. Toiminnassa voidaan keskittyä yhteen vuosiluokkaan kerrallaan tai toimintaa voi siirtää verkkoon, jolloin esimerkiksi tilojen sisustamisesta

tai muusta vastaavasta ei tarvitse huolehtia. Kaikki suunnittelu tulee tapahtua opiskelijälähtöisesti ja näin ollen myös heidän voimavarojen mukaan.

Jos olet kiinnostunut toiminnasta, mutta et ole varma osallistumisestasi, niin mikä tai mitkä asiat estävät sinua osallistumasta? Voit valita useamman.



40 vastausta

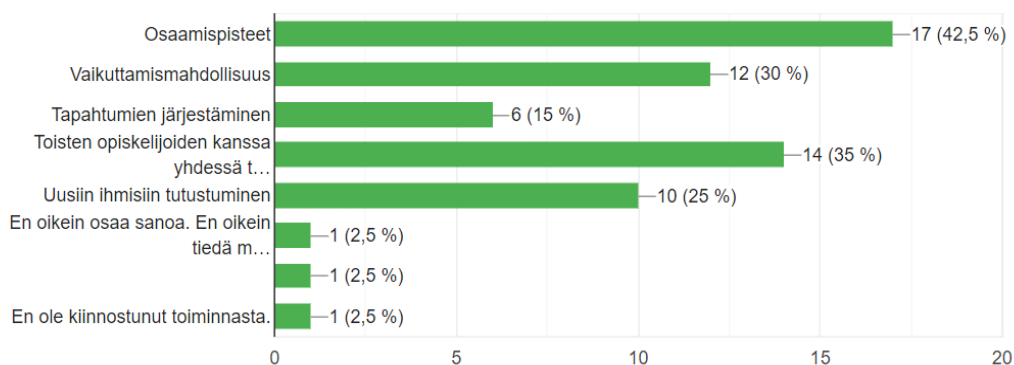


Kuvio 3. Mikä estää osallistumasta. (Kuvakaappaus, liite 4)

Toiminnassa opiskelijoita motivoi selkeästi eniten osaamispisteet, mikä kertoo ulkoisen motivaation olevan ensisijainen syy osallistua toimintaan (Kuvio 4). Kuitenkin toisten opiskelijoiden kanssa tekeminen on myös yksi syy, mikä kertoo yhteisöllisyyden tarpeesta ja sen kehittämisestä. Kolmantena tekijänä on vaikuttamismahdollisuus, mikä tukee toiminnan alkuperäistä tavoitetta: luoda vaikuttamismahdollisuuksia opiskelijoille.

Mikä motivoisi sinua toiminnassa eniten? Voit valita useamman.

40 vastausta



Kuvio 4. Mikä motivoi opiskelijoita toiminnassa.

Toiminnassa oleellista on myös toteuttaa hallitustoiminnan kokoukset koulupäivän aikana. Tämä korostuu erityisesti toimintaympäristöä huomioitaessa: suurin osa opiskelijoista voi kokea väsymystä koulupäivän jälkeen, mikä tällöin selkeästi estää toimintaan osallistumisen. Kaiken kaikkiaan tuloksista voi päätellä, että tarvetta toiminnalle on, mutta toiminnan muoto ja volyymi jää uusien jäsenten päätettäväksi.

Tutkimuskysymyksiä pohtiessa ja näitä tutkimustuloksia tarkastellen voi päätellä, että opiskelijakunnan hallituksen toiminta tulee alkuun pohjautumaan pieneen osallistujamäärään, koska kiinnostusta ilmaiseita opiskelijoita on vähän. Samaan aikaan toiminnasta tiedottamista tulee kuitenkin lisätä merkittävästi, jotta toiminta voi mahdollisesti kasvaa. Selvää on myös se, että ohjaajien tukea tarvitaan. Tukea tarvitaan erityisesti silloin, kun opiskelijoiden oma jaksaminen on epävarmaa, uudet tilanteet pelottavat tai opiskelijat eivät koe tietävänsä toiminnasta ja sen toteuttamisesta tarpeeksi.

6 YHTEENVETO

Tässä opinnäytetyössä pyrittiin löytämään tutkimusmenetelmiä hyödyntäen keinoja, joilla Luovi Helsingin opiskelijakunnan hallituksen toimintaa voidaan kehittää. Kehittämistarve liittyi opiskelijoiden motivointiin ja osallisuuden toteutumiseen. Haasteena ovat olleet opiskelijoiden heikko sitoutuminen toimintaan sekä ohjaajien vähäiset resurssit toiminnan toteuttamiseen. Tutkimuskysymykseni tässä opinnäytetyössä olivat:

- Millaiseksi toimintaa pitäisi kehittää ja mitkä tekijät vaikuttavat siihen, että opiskelijat olisivat motivoituneita toiminnasta?
- Millaista toiminnan pitäisi olla, jotta opiskelijat olisivat enemmän itseohjautuvia, ja jotta toiminnan ohjaajien resurssit riittäisivät myös toiminnan pyörittämiseen?

Toiminnan käynnistämisessä oleellista on aidosti kiinnostuneiden ja motivoituneiden opiskelijoiden kartoittaminen ja toiminnasta viestimisen lisääminen. Kuten lomakehaastattelussa käy ilmi, opiskelijoiden tietoisuus opiskelijakunnan hallituksen toiminnasta on vähäistä ja näin ollen ei voi olettaa, että opiskelijat olisivat kiinnostuneita toiminnasta tai siihen osallistumisesta.

Viestinnässä tulee ottaa huomioon saavutettavuus ja erityisesti ne, jotka eivät puhu äidinkielenään suomea. Huomioitavaa viestinnässä on myös opiskelijoiden erityisen tuen tarve, erityisesti niiden kohdalla, jotka kokevat sosiaaliset ja uudet tilanteet haastaviksi. Viestinnässä mahdollisesti toimivia keinoja voisi olla pienimuotoisemmat yhteiset infotilaisuudet ja viestintuojina toimisivat jo mukana olleet opiskelijat, jolloin toiminnan opiskelijälähtöisyys korostuisi. Oleellista on myös tiedottaa ja informoida jo käynnissä olevasta toiminnasta ja sen tuomista mahdollisuuksista. Osallisuuden luominen tulee aloittaa jo siinä vaiheessa, kun toiminta on alkamassa. Osallisuuden muodostuksessa tärkeintä on tieto-osallisuuden toteuttaminen ja siinä vastuu on ohjaajilla.

Ulkoisen motivaation ja sen määritelmän hyödyntäminen on myös perusteltua Luovin kaltaisessa toimintaympäristössä. Erityisen tuen tarpeen omaaville opiskelijoille sisäisen motivaation löytäminen voi vaatia alkuun esimerkiksi jonkin ulkoisen motivaation lähteen, kuten osaamispisteiden saamisen tai hallitustoiminnan yhdistäminen muihin

opintokokonaisuuksiin. Toimintaan pakottaminen ei ole missään nimessä ole suotavaa, vaan osallistumista voi hakea esimerkiksi jonkinasteisella vakuuttelulla opiskelijan potentiaalin valjastamisesta. Toimintaympäristö huomioon ottaen, osallistumisen puolesta puhumisen yhteydessä on myös äärettömän tärkeää painottaa opiskelijoiden itsetunnon vahvistamista ja omien mielipiteiden ilmaisun tärkeyttä.

Ohjaajien tuen tarve on selkeää ja perusteltua, koska kyseessä on erityisammattiopisto ja opiskelijoiden haasteet voivat liittyä esimerkiksi sosiaalisiin tilanteisiin. On kuitenkin suositeltavaa, että ohjaajien työnkuvaa rajataan, jotta voidaan mahdollistaa opiskelijoiden itseohjautuvuus toiminnassa ja samalla mahdollistaa toiminnan sovittaminen ohjaajien muihin työkuviin. Nimikkeen muutos *ohjaajasta tukihenkilöksi* edistää opiskelijoiden itsenäisen toimimisen ja samaan aikaan mahdollisuuden turvautua tukeen.

6.1 Tuotos

Opinnäytetyötä tehdessä käynnistimme yhdessä Kirsi Kuneliuksen kanssa toiminnan uudelleen jo saatuja tutkimustuloksia hyödyntäen. Toteutin lyhyen esittelyvideon ja sähköisesti jaettavan tietolehtisen, flyerin. Oleellista oli saada kehitystyö käyntiin ja tutkimustulosten perusteella toiminnan esittely oli ensiaskel. Esittelyvideo ja flyer jaettiin opiskelijoille ohjaajien ja opettajien kautta. Ilmoittautuminen toteutettiin oman ohjaajan tai opettajan kautta tai suoraan meille.

Pidimme kaikille halukkaille avoimen opiskelijakunnan hallituksen ensimmäisen kokouksen, pyrkimyksenä ottaa mukaan jokainen toiminnasta kiinnostunut. Viisi jäsentä ilmoittautui mukaan, heistä kolme oli uusia. Toistaiseksi vähäisen osallistujamäärän vuoksi emme kokeneet tarpeelliseksi järjestää vaaleja. Aikomuksenamme on pitää toiminta jatkossakin avoimena, jotta kaikilla on tasavertaiset mahdollisuudet osallistua toimintaan.

Uudet jäsenet esittivät runsaasti toiveita toimintaan ja erityisesti niihin tavoitteisiin liittyen, joita halutaan edistää toiminnan alkaessa keskellä vuotta. Uudet jäsenet olivat sitä mieltä, että toiminta pitää tehdä tutuksi opiskelijoille, jotta toiminnan jatkuvuus voitaisiin taata myös tulevaisuudessa. Tämän lisäksi opiskelijat toivoivat yhteisöllisyyden lisäämistä etätyöskentelyyn.

Uudelleen muodostetun hallituksen toiminnan laajuus tulee olemaan opiskelijoiden itsensä määrittelemää. Etätyöskentely vaikuttaa tälläkin hetkellä opiskelijoiden jaksamiseen ja siihen, että yhteisöllinen tekeminen on jäänyt vähäiselle. Toiminnassa keskitytään tällä hetkellä uusien jäsenten kouluttamiseen SAKKI ry liiton avulla, jäsenten ryhmäytymiseen, toiminnan viestintäalustojen kehittämiseen ja muiden opiskelijoiden tietoisuuden kasvattamiseen. Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi olemme avanneet oman Instagram-tilin. Lisäksi tekeillä on kaikille opiskelijoille yhteinen Teams -viestintäalusta.

6.2 Jatkokehittäminen

Toiminnan edetessä oleellista on tutkia sitä, miten opiskelijakunnan hallituksen toiminnasta on viestitty muille opiskelijoille. Toiminnan tunnetuksi tekemisen edellytys on toiminnan avoimuus ja läpinäkyvyys. Yhtenä jatkokehittämisen kohteena voisi olla tiedotuksen vaikuttavuuden tutkinta. Tällä saralla pyritään vastaamaan seuraaviin kysymyksiin: Onko toiminnasta tiedotettu oikeissa kanavissa, onko saavutettavuus toteutunut ja millainen näkemys Luovi Helsingin opiskelijoilla on opiskelijakunnan hallituksen toiminnasta? Viestinnässä voisi myös tutkia saavutettavuutta ja sitä, millaisia seikkoja siinä tulisi ottaa huomioon.

Benchmarking-haastatteluissa kävi ilmi, että yhteistyöstä muiden Luovin toimialueiden kanssa ei juurikaan ollut. Toimialueet ovat saattaneet toteuttaa yksiköidensä kesken yhteistyötä, mutta laajempaa yhteistyötä ei ole ollut. Yhteistyön toteuttaminen opiskelijakunnan hallitusten välillä laajemmin olisi jatkossa oivallinen keino jakaa tietoa ja toimintamalleja. Hallitustyöskentely tulisi näin parempaan tietoisuuteen koko Luovissa ja esimerkiksi opiskelijoilla voisi olla vertaistuellista apua saatavilla toisistaan. Lisäksi toiminnan ohjaajien tuki ja tiedon jakaminen hyödyntäisi kaikkia osallisia. Yhteistyön toteuttaminen olisi myös linjassa Luovin arvojen kanssa.

6.3 Tilaajan palaute

Opinnäytetyön tarve tulee esille tutkimuskysymyksissä, jotka vastaavat tilaajan näkemystä. Tilaajan näkökulmasta on erityisen tärkeää pohtia keinoja toiminnan kehittämiseen ja parantamiseen. Opinnäytetyössä on kuvailtu tarkasti erityisen tuen tarpeen tuomia haasteita suhteessa opiskelijakunnan hallituksen toimintaan.

Opinnäytetyössä on valittu tilaajan näkökulmasta olennaiset pääteoriat. Erityisesti osallisuus ja vaikuttaminen ovat merkityksellisiä teorioita opiskelijoiden oikeuden näkökulmasta. Tilaajalle on ensiarvoisen tärkeää, että pääteoriat on valittu opiskelijalähtöisesti. Tästä esimerkkinä motivoivien tekijöiden tarkastelu ja niiden vastaaminen opiskelijoiden tarpeisiin.

Tilaajan näkökulmasta itseohjautuvuus- ja osallisuusteorian käsittely suhteessa opiskelijakunnan hallituksen toimintaan on merkittävää. On tärkeää huomioida opiskelijoiden kyvykkyys osallistua toimintaan: onko toiminta oikeasti sellaista, että jokainen voi osallistua ja tuntea kuuluvansa siihen ja tulevatko vaatimukset toimintaa kohtaan ulkopuolelta ilman, että hahmotetaan kulloisenkin jäsenistön voimavara- ja kyvykkyysresurssia? Tässä yhteydessä voi punnita uudelleen esimerkiksi joka vuosi jäsenistöstä riippumatta järjestetyt tapahtumat. Työssä on noussut esille työelämäjaksojen vaikutus opiskelijakunnan hallituksen toimintaan. Tämä on tärkeää, koska siinä näkyy konkreettisesti se, miten ammatillisen koulutuksen uudistaminen työelämälähtöisemmäksi vaikuttaa edellä mainittujen toimintaan.

Opinnäytetyössä käytetty benchmarking -menetelmä antaa Luovi Helsingille ensiarvoisen tärkeää vertailupintaa ja auttaa hahmottamaan opiskelijakunnan hallituksen toiminnan henkilöstöresurssitarpeita sekä sitä, millaisia vaatimuksia toiminnalle voidaan asettaa. Organisaation sisäinen vertailu takaa myös sen, että vertailukohteiden opiskelijat ovat myös erityisen tai vaativan erityisen tuen opiskelijoita, jolloin erityisyys tulee huomioitua ja tuloksista voidaan johtaa luotettavammin johtopäätöksiä.

Tärkeää on myös se, että esille tulee syy-seuraus-suhde siitä, miten vastuu siirtyy opiskelijoilta työntekijöille ja opiskelijakunnan hallituksen toiminnan luonne muuttuu samalla, kun se ei olekaan enää opiskelijoista lähtevää toimintaan vaan työntekijöiden toteuttamaa. Merkittävää on myös pohtia tuloksissa esille tullutta vaihtoehtoista nimitystä ”tukihenkilö” ohjaajan sijaan. Se voisi ohjata työntekijöiden roolia toiminnassa enemmän taustalle ja muokkaisi sitä enemmän opiskelijoiden näköiseksi ja siirtäisi samalla vastuuta toiminnasta jäsenten suuntaan.

Tilaajan kannalta on tärkeää, että myös opiskelijat osallistettiin tutkimukseen ja että heille tarjottiin mahdollisuus tulla kuulluksi.

Kaiken kaikkiaan opinnäytetyö tarjoaa toimivia menetelmiä ja tärkeitä näkökulmia siihen, kuinka opiskelijakunnan hallituksen toimintaa voidaan kehittää ja kuinka eritaustaisten opiskelijoiden osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksia toiminnassa kasvatetaan. Lisäksi kasvatetaan opiskelijoiden mahdollisuutta edistää heille tärkeitä asioita, eikä vain toteuttamaan ennestään tuttuja asioita pelkän järjestämisen vuoksi. Opinnäytetyön tulokset, pohdinta ja yhteenveto antavat todellisen syyn kuulla opiskelijakunnan hallituksessa mukana olevia opiskelijoita aidosti ja hyvässä hengessä.

LÄHTEET

Aalto-Kallio, Mervi & Koskinen-Ollonqvist, Pirjo & Nikula, Tuuli & Rouvinen-Wilenius, Päivi 2011. Mitä osallisuus on? Osa 2. Osallisuus osana tasa-arvoa. Teoksessa Rouvinen Wilenius, Päivi & Koskinen-Ollonqvist, Pirjo (toim.): Tasa-arvo ja osallisuus väylä terveyteen. Helsinki: Terveyden edistämisen keskus ry. Viitattu 8.11.2020

<https://docplayer.fi/288850-Tasa-arvo-ja-osallisuus-vayla-terveyteen.html>

Aho, Outi & Airila, Auli & Nykänen, Mikko 2014–2020. Verkostot haltuun: Ideoita toimialarajojen ylittämiseen nuorisotyössä, Työterveyslaitos, Vipuvoimaa EU:lta. Viitattu 8.11.2020

<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131565/Verkostot%20haltuun.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Eskola, Marjut & Hakala, Saara & Heiskanen, Riikka & Hokkanen, Elli & Hurme, Johanna & Id, Essi & Järvinen, Mikko & Kantonen, Asta & Leisalo, Teemu & Lerch, Bella & Lindell-Mäkelä, Suvi & Moilanen, Veera & Parvinen, Riikka & Piirla, Aliisa & Tainio, Anniina 2016. Apua opinnäytetyön kirjoittamiseen. Oppariapu.com. Viitattu 29.11.2020

<https://oppiapu.wordpress.com/benchmarking-vertaisarviointi/>

Halme, Nina & Heiliö, Pia-Liisa & Huurre, Taina & Kanste Outi & Pelkonen, Marjaana & Peltonen, Heidi & Pihkala Jussi 2015. Monialainen opiskeluhoolto ja sen johtaminen. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 8.11.2020

https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/126938/Monialainen_opiskelu_huolto_Opas36.pdf?sequence=1

Huovinen, Harri 2008. Opi organisaatiostasi, Yhteistoiminnallinen oppiminen ja sisäinen benchmarking ammatillisen erityisopettajan työn kehittämisen mahdollisuutena. Kehittämishankeraportti. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 8.11.2020.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/19485/jamk_1201172077_3.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jelli, tietoa Pohjois-Karjalan yhdistyksistä 2020. Osallisuus-sanastoa. Viitattu 29.11.2020

https://www.jelli.fi/yhdistykset_yhteistyossa/osallisuus/osallisuus-aineistoa/osallisuus-sanastoa/

Kalijärvi, Katri 2019. Itseohjautuvuusteoria sosiaalityössä. Pro gradu tutkielma. Sosiaalityö. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 29.11.2020

[URN:NBN:fi:jyu-202002282223.pdf](https://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-202002282223.pdf)

Laki ammatillisesta koulutuksesta 2017. Viitattu 29.11.2020

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170531>

Luovi, Sharepoint 2018. Viitattu 8.11.2020.

<https://luovi.sharepoint.com/sites/koulutus/SitePages/Erityinen-tuki-ja-vaativa-erityinen-tuki.aspx>

Lähdesmäki, Tuuli & Hurme, Pertti & Koskimaa, Raine & Mikkola, Leena & Himberg, Tommi 2012. Menetelmäpolkuja humanisteille. Jyväskylän yliopisto, humanistinen tiedekunta. Viitattu 9.1.2021.

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja>

Martela, Frank, Jarenko, Karoliina 2015. Draivi, voiko sisäistä motivaatiota johtaa? 3. painos. Helsinki: Talentum.

Martela, Frank, Jarenko Karoliina 3/2014. Sisäinen motivaatio, Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu. Helsinki 2014. Viitattu 9.1.2021

[tuvj_3+2014.pdf \(eduskunta.fi\)](https://www.eduskunta.fi/tuvj_3+2014.pdf)

Meriluoto, Taina & Marila-Penttinen, Leena & Lehtinen Essi 2015. Osallisuuden ja kokemusasiantuntijuuden Käsikirja, Ensi- ja turvakotien liitto. Viitattu 8.11.2020

<https://docplayer.fi/13053155-Kasikirja-taina-meriluoto-leena-marila-penttinen-ja-essi-lehtinen-toim.html>

Sauristo, Hannel & Parikka, Elisa. 2014. Benchmarking-menetelmä työyhteisönkehittämisessä, Sosiaalialan bloggaajat. Viitattu 29.11.2020

<https://blogit.metropolia.fi/uudistuva-sosiaalialan-osaamisen/2014/03/22/benchmarking-menetelma-tyoyhteison-kehittamisessa/>

Isola, Anna-Maria & Kaartinen, Heidi & Leemann, Lars & Lääperi, Raija & Schneider, Taina & Valtari, Salla & Keto-Tokoi Anna 2017. Työpäpöri 33/2017. Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa. Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. Viitattu 29.11.2020

[Microsoft Word - Mita-osallisuus-on-osallisuuden-viitekehysta-rakentamassa 10.10.doc \(julkari.fi\)](#)

Soste – Yhdessä tehty hyvä elämä kaikille, 2020. Viitattu 8.11.2020.

<https://www.soste.fi/kansalaisyhteiskunta/osallisuus-on-tunne-siita-etta-kuuluu-johonkin/>

Routio, Pekka 2005. Virtuaaliyliopisto. Viitattu 9.1.2021

<http://www2.uiah.fi/virtu/materiaalit/tuotetiede/index.html>

Vasalampi Kati, Salmela-Aro Katariina 2014. Sisäinen motivaatio ja kouluinnokkuus edistävät nuorten opintopolkuja. Jyväskylän yliopiston julkaisuarkisto. Viitattu 9.1.2021

<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/45117/vasalampi-salmela-aro.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Yleissopimus lasten oikeuksista (1989), Ulkoministeriö.

https://um.fi/yk-n-voimassa-olevat-ihmisoikeussopimukset/-/asset_publisher/vcCt6oyvIDdt/content/yleissopimus-lapsen-oikeuksista-1989-

<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/45117/vasalampi-salmela-aro.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Kaikki haastattelut toteuttanut Katariina Tuominen

Alasaari, Sanna 2020. Erityisopettaja, Luovi Helsinki. Helsinki, 9.11.2020.

Haastateltava 1. Opiskelija 2020. Teams-videopuhelu 10.12.2020

Haastateltava 2. Opiskelija 2020. Sähköposti. 11.12.2020

Backman, Irene ohjaaja, Pihkakoski, Marjo, ohjaaja, Kinnunen, Riika, ohjaaja, Pieni-
niemi Sanna, ohjaaja, Paakki, Tarja, ohjaaja 2020, Luovi Muhos, Teams-videopuhelu
9.12.2020

Raappana, Johanna 2020. Henkilökohtainen ohjaaja, Luovi Oulu. Teams-videopuhelu
27.11.2020

Tirkkonen, Niina, ohjaaja, Nuutinen, Riikka, ohjaaja 2020. Luovi Liepri, Teams-video-
puhelu 10.12.2020.

Viitala, Kirsi 2020. Koulutuspäällikkö, Luovi Tampere, Teams-videopuhelu
20.11.2020

Ylämäki, Mikko 2020. Opintoneuvoja, Luovi Alavus, Teams-videopuhelu 27.11.2020.

LIITTEET

LIITE 1. Benchmarking-kyselylomake

Opiskelijakunnan hallituksen toiminta

1. Kuvaile opiskelijakunnan hallituksen toimintaa?
2. Mitkä asiat toiminnassa toimivat?
3. Mitkä ovat olleet sen haasteet?
4. Miten se on mielestäsi kehittynyt/Miten sitä pitäisi kehittää?
5. Monta opiskelijaa hallitukseen on kuulunut yhden hallituskauden aikana keskimäärin?

Osallisuus:

6. Mitkä tekijät ovat vaikuttaneet opiskelijoiden osallistumiseen?
7. Miten opiskelijakunnan hallituksen toiminnasta tiedotetaan?
8. Millaisina ajankohtina opiskelijakunnan kokouksia on pidetty?
9. Millaista on ollut opiskelijoiden päätöksenteko mahdollisuus?
10. Millainen on ollut ohjaajan rooli päätöksenteossa/mukana olemisessa, onko tarvittu vahvaa ohjaamista?

Motivointi ja itseohjautuvuus

11. Miten mukana olevia opiskelijoita on motivoitu toimintaan?
12. Kuinka herkästi opiskelijat ovat lähteneet toimintaan mukaan?
13. Miten toiminnassa on toteutunut omaehtoisuus, kyvykkyys ja yhteisöllisyys? Ovatko kaikki mukana omasta tahdostaan ja onko toiminta sellaista, että opiskelija pystyy ottamaan osaa siihen täysin?

Muuta

14. Miten opiskelijakunnan hallitus ja opiskelijahuoltoryhmä ovat toimineet yhdessä?
15. Miten opiskelijoiden erityistarpeet on otettu huomioon toiminnassa?

LIITE 2 Teemahaastattelu runko

Yleistä:

Kuvaile opiskelijakunnan hallituksen toimintaa?

Mitkä asiat toiminnassa toimivat?

Mitkä ovat olleet sen haasteet?

Miten se on mielestäsi kehittynyt/Miten sitä pitäisi kehittää?

Monta opiskelijaa hallitukseen on kuulunut yhden hallituskauden aikana keskimäärin?

Osallisuus:

Mitkä tekijät ovat vaikuttaneet opiskelijoiden osallistumiseen?

Miten opiskelijakunnan hallituksen toiminnasta tiedotetaan?

Millaisina ajankohtina opiskelijakunnan kokouksia on pidetty?

Millaista on ollut opiskelijoiden päätöksenteko mahdollisuus?

Miten päätöksiä on toteutettu?

Millainen on ollut ohjaajan rooli päätöksenteossa?

Motivointi ja itseohjautuvuus

Miten mukana olevia opiskelijoita on motivoitu toimintaan?

Kuinka herkästi opiskelijat ovat lähteneet toimintaan mukaan?

Miten toiminnassa on toteutunut omaehtoisuus, kyvykkyys ja yhteisöllisyys? Ovatko kaikki mukana omasta tahdostaan ja onko toiminta sellaista että opiskelija pystyy ottamaan osaa siihen täysin?

Onko opiskelijakunnan hallituksen toiminta ollut itseohjautuvaa opiskelijoiden puolelta vai onko se vaatinut työntekijäresursseja?

Muuta:

Miten opiskelijakunnan hallitus ja opiskelijahuoltoryhmä ovat toimineet yhdessä?

Miten opiskelijoiden erityistarpeet on otettu huomioon toiminnassa?

LIITE 3 Teemahaastattelun runko

1. Miten päädyit mukaan opiskelijakunnanhallituksen toimintaan?
2. Mikä oli/on roolisi opiskelijakunnanhallituksessa?
 - a. Millaisia tehtäviä roolisi kuului/kuuluu?
3. Mitä asioita olette opiskelijakunnanhallituksessa tehneet?
 - a. Onko tarvittu ohjaajan tukea? Jos on, niin missä asioissa?
4. Millaisia päätöksiä olette tehneet?
 - a. Onko päätöksen teko ollut helppoa?
 - b. Onko ohjaajan apua tarvittu?
 - c. Kaipasitko enemmän itsenäistä työskentelyä?
5. Koetko että olet päässyt vaikuttamaan asioihin koulussa ja opiskelussa?
6. Onko opiskelijakunnanhallitus ollut mukana Opiskeluhoitoryhmän kokouksissa?
7. Onko opiskelijakunnanhallituksen ollut yhteistyötä Luovi Helsingin johdon (Yksikön johtajat ja koulutuspäälliköt) kanssa?
 - a. Entä muiden Luovin yksiköiden kanssa? (Esim. Oulu, Tampere...)
8. Mitkä asiat ovat sujuneet opiskelijakunnanhallituksen toiminnassa hyvin?
 - a. Entä mitkä asiat eivät olet sujuneet?
9. Mitä asioita opiskelijakunnanhallituksen toiminnassa kehittäisit?
10. Miten työelämäjaksot vaikuttivat toimintaan? (TOP-jaksot)
11. Mihin asioihin olisit halunnut vaikuttaa koulussa ja opiskelussa?

LIITE 4 Lomakehaastattelu

<https://forms.gle/sMDDwTnEn3srQp6s6>