

KULTTUURITOIMINTA YLIOPPILASKUNNISSA

Millaisia ovat suomalaisten ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan toimintamallit?

Anniina Hartikainen

Pro gradu -tutkielma

Sosiologia /

Kulttuuripolitiikan

maisteriohjelma

Yhteiskuntatieteiden

ja filosofian laitos

Jyväskylän yliopisto

Kevät 2017

TIIVISTELMÄ

KULTTUURITOIMINTA YLIOPPILASKUNNISSA

Millaisia ovat suomalaisten ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan toimintamallit?

Anniina Hartikainen

Sosiologia / Kulttuuripolitiikan maisteriohjelma Pro gradu -tutkielma

Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos Jyväskylän yliopisto

Ohjaaja: Kaisu Kumpulainen

Kevät 2017

84 sivua + 6 sivua liitteitä

Tutkin tässä työssä suomalaisten ylioppilaskuntien kulttuuritoimintaa, ja hahmotan, millaisia ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan toimintamallit ovat. Ylioppilaskunnissa järjestetään kulttuuritoimintaa hyvin laajalla skaalalla. Perinteisten opiskelijatapahtumien lisäksi ylioppilaskuntien kulttuuritoiminta pitää sisällään mm. kursseja, koulutuksia, kulttuurimatkoja, elokuvakerhotoimintaa ja kulttuuriedunvalvontaa.

Tutkimukseni tehtävänä on selvittää, millaisia toimintamalleja ylioppilaskuntien kulttuuritoimintaan liittyy ja miten ne ovat rakentuneet. Käytän tutkimukseni viitekehyksenä kulttuurin ja kulttuuritoiminnan käsitteitä sekä kolmannen sektorin tematiikkaa.

Tutkimuksen aineiston muodostavat ylioppilaskuntatoimijoilta keräämäni kyselyaineisto sekä ylioppilaskuntien toimintakertomukset ja toimintasuunnitelmat vuosilta 2009–2013. Tutkimuksen aineistoon kuuluvat lisäksi myös ylioppilaskuntien muut kulttuuriasioihin liittyvät asiakirjat, mikäli sellaisia ylioppilaskunnilla on. Tutkimuksen analyysimenetelmänä on käytetty sisällönanalyysiä, ja tutkin aineistoa sekä määrällisesti että laadullisesti.

Aineiston pohjalta nousee esiin, että ylioppilaskuntien kulttuuritoimintaa tehdään pääsääntöisesti yliopistoyhteisöissä ja toiminnan pääkohderyhmänä ovat yliopisto-opiskelijat. Aineiston analyysi osoittaa, että ylioppilaskunnissa on keskenään sekä erityyppisiä että samantyyppisiä tapoja järjestää kulttuuritoimintaa.

Tutkimustuloksenani esitän ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan toimintamallityypeiksi vahvan mallin, keskitason mallin, heikon mallin, top-down-mallin ja bottom-up-mallin. Ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan toimintamallityypit ovat ideaalitason luokkia, ja ylioppilaskuntien kulttuuritoiminta voi olla sekoitusta useamman luokan piirteistä. Tutkimuksen tulokset osoittavat, että ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan tärkeimpinä motiiveina pidetään opiskelijoiden hyvinvoinnin lisäämistä, ylioppilaskunnan tunnettuuden parantamista, ylioppilaskunnan traditioiden säilyttämistä ja opiskelijoiden yhteisöllisyyden lisäämistä.

Avainsanat: ylioppilaskunta, kulttuuri, kulttuuritoiminta, kolmas sektori, uusi kolmas sektori, sisällönanalyysi

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	1
1.1 Tutkimuksen lähtökohdat ja tavoite	1
1.2 Tutkimusongelman rajaus sekä tutkimuskysymykset	3
1.3 Aikaisempi tutkimus	4
2 YLIOPPILASKUNNAN KULTTUURITOIMINTA KOLMANNEN SEKTORIN TOIMINTANA	8
2.1 Ylioppilaskunnan tehtävät ja toiminta	8
2.2 Organisaatioiden sektorimalli	14
2.3 Kulttuuritoiminta	24
3 AINEISTO JA METODI	27
3.1 Tutkimuskohteen esittely	27
3.2 Aineistonkeruu	27
3.3 Sisällönanalyysi	31
4 YLIOPPILASKUNTIEN KULTTUURITOIMINTA	33
4.1 Ylioppilaskuntien kulttuurisektori	33
4.2 Ylioppilaskuntien kulttuurisektorin toimijat	35
4.3 Ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan rahoitus	38
4.4 Ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan motiivit ja merkitykset	40
4.5 Kulttuuritoiminta ylioppilaskunnissa	44
4.6 Ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan toimintamallit	63
4.7 Ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan haasteet, mahdollisuudet, vahvuudet ja kehittämis-kohteet	71
5 LOPUKSI	78
LÄHTEET	82

LIITE 1: Kysely Suomen ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnasta

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen lähtökohdat ja tavoite

Graduni tutkii suomalaisten ylioppilaskuntien kulttuuritoimintaa, ja tarkastelen tutkimuksessani kaikkien Suomen neljäntoista ylioppilaskunnan kulttuuritoimintaa vuosina 2009–2013. Tutkimukseni tavoitteena on pyrkiä saamaan kokonaisvaltainen kuva ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnasta.

Kulttuuritoiminnalla ylioppilaskunnissa on pitkät perinteet, mutta tutkimuksessani ei kuitenkaan keskitytä ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan historialliseen tarkasteluun, vaan koetetaan hahmottaa toiminnan nykytilanne. Tapahtumatoimintaa ja muuta kulttuuritoiminnan tapaista toimintaa järjestetään kulttuurisektorin lisäksi ylioppilaskuntien muillakin toimintasektoreilla, mutta rajaan tutkimuksestani pois ylioppilaskuntien muiden toimintasektoreiden tarkastelun. Kansallisella tasolla kulttuuritoiminnalla on yhteneväisyyksiä ja eroavaisuuksia ylioppilaskuntien kesken. Tutkimukseni tavoitteena on luoda ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnalle erilaisia toimintamallityyppejä, koska niiden pohjalta ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan tavat, erot ja yhteneväisyydet tulevat konkreettisesti esiin.

Kiinnostus tutkimuksen aiheeseen on herännyt työni kautta. Työskentelen Jyväskylän yliopiston ylioppilaskunnan (JYY) kulttuurituottajana, eli pyörityn työkseni JYYn kulttuurisektoria erilaisten projektityöntekijöiden, luottamushenkilöiden ja vapaaehtoisten kanssa. Työssäni olen reilun kuuden vuoden aikana huomannut, että ylioppilaskunnissa kulttuuritoimintaa tuotetaan osittain keskenään erilaisilla tavoilla, intensiteeteillä, resursseilla ja sisällöillä, mutta myös yhteneväisyyksiä on paljon.

Erilaiset tapahtumat ovat usein iso, näkyvä ja tärkeä osa ylioppilaskuntien toimintaa, ja siksi minusta on kiinnostavaa tutkia, millä tavoin ylioppilaskuntien tarjoamaa kulttuuritoimintaa tuotetaan. Ylioppilaskunnat ovat merkittäviä kulttuuritoimijoita yliopistopaikkakunnilla, vaikka se on jäänyt tutkimuksessani vähemmälle huomiolle. Ylioppilaskuntien

toiminta uusiutuu tiuhaan tahtiin vaihtuvien toimijoiden myötä. Tämä aiheuttaa haasteita, mutta toisaalta pitää ylioppilaskuntien toiminnan vireänä ja nuorekkaana. Tutkimukseni tarkastelee määrittelyjen ja vaihtuvien toimijoiden myötä alati muuttuvaa toiminnan kenttää sekä hahmottelee, millaista kulttuuritoiminta on ylioppilaskunnissa.

Tutkimuksessani esittelen ensin aiempia aihepiirin tutkimuksia. Ylioppilaskuntia on tutkittu historian, hallinnon ja opiskelijaliikkeen näkökulmista. Suomalaisten ylioppilaskuntien kulttuuritoimintaa ei ole tutkittu kokonaisuutena, mutta aihepiiriä on käsitelty eri ylioppilaskuntien historiikeissä. Kolmatta sektoria ja uutta kolmatta sektoria on tutkittu laajalti, ja kolmannen sektorin tutkimus on lähtenyt suureen kasvuun 1990-luvulta lähtien. Ylioppilaskunnat ovat esimerkkejä kolmannen sektorin toiminnasta. Ylioppilaskunnat kolmannen sektorin toimijoina ajavat jäsentensä eli yliopisto-opiskelijoiden etuja, toimivat voittoa tavoittelemattomalla periaatteella, ja niiden toiminnassa on mukana paljon vapaaehtoistoimijoita. Kulttuuria on tutkittu laajalti eri näkökulmista. Kulttuuritoimintaa on tutkittu mm. kuntien kulttuuritoiminnan kautta ja kulttuurin liiketoiminnallisista näkökulmista.

Osiossa kaksi esitellään tämän tutkimustyön käsitteistöä. Tutkimuksessa tarkastellaan sitä, millainen yhteiskunnallinen toimija ylioppilaskunta on ja millaisia tehtäviä ja toimintoja ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnalla on. Organisaatioiden sektorimallin myötä tarkastelen ylioppilaskuntien kulttuuritoimintaa kolmannen sektorin toimintana. Perinteinen sektorimalli, jossa organisaatioiden toiminta jaotellaan julkiseen, yksityiseen ja kolmanteen sektoriin, ei vastaa ylioppilaskuntiin ja sen toimintasektoreihin, vaan ylioppilaskuntien toiminta on sekoitusta kolmannen sektorin ja uuden kolmannen sektorin toiminnasta. Ylioppilaskunnat ovat sosiaalisia yrityksiä, jotka tuottavat palveluiden ja tuotteiden lisäksi myös yhteiskunnallista yleishyödyllisyyttä. Ylioppilaskunnilla on lain määrittämät tehtävät, joita säädellään ja valvotaan ylhäältä päin, mutta toisaalta ylioppilaskunnat ovat autonomisia toimijoita, jotka voivat määrittellä sekä tuottaa oman toimintansa melko vapaasti ja harjoittaa liiketoimintaa yleishyödyllisen toiminnan ohella. Ylioppilaskuntien kulttuuritoiminta ilmentää kolmannen sektorin toimintaa. Tutkimuksessani avataan myös kulttuurin käsitteen laajuutta ja hahmotellaan kulttuuritoiminnan käsitettä.

Aineiston analyysiosiossa esitellään tehtyä tutkimusta, sen menetelmiä, toteutusta, tuloksia ja johtopäätöksiä. Tutkimukseni aineisto muodostuu asiakirja- sekä kyselyaineistosta.

Asiakirja-aineisto koostuu ylioppilaskuntien toimintasuunnitelmista ja -kertomuksista sekä mahdollisista muista ylioppilaskunnan kulttuuritoimintaa ohjaavista virallisista asiakirjoista. Tutkimuksen kyselyaineisto koostuu ylioppilaskuntien toimijoille suunnatun internetkyselylomakkeen tuloksista. Analysoin kerättyä tutkimusaineistoa kvantitatiivisesti ja kvalitatiivisesti sisällönanalyysin kautta.

Tarkastelen ylioppilaskuntien kulttuuritoimintaa, ja muodostan ylioppilaskuntien kulttuuri-toiminnalle erilaisia toimintamalleja eli yleistettyjä ja selkeitä mallinnuksia ylioppilaskuntien harjoittamasta kulttuuritoiminnasta. Eri ylioppilaskunnat eivät välttämättä puhtaasti edusta yhtä toimintamallityyppiä, vaan ylioppilaskunnan kulttuuritoiminta voi olla sekoitus useamman eri toimintamallin piirteistä. Tarkastelen myös ylioppilaskuntien kulttuuri-toiminnan motiiveja ja merkityksiä, koska ne perustelevat sen, miksi ylioppilaskunnissa tehdään kulttuuritoimintaa.

Lopuksi tarkastelen ylioppilaskuntien kulttuuritoimintaa muuttuvassa yhteiskunnassa ja pohdin tulevaisuuden suuntaviivoja ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnalle. Tässä osiossa tarkastelen myös tutkimuksen luotettavuutta, arvioin tutkimukseni onnistumisia sekä kehityskohteita ja pohdin mahdollisia jatkotutkimusaiheita.

1.2 Tutkimusongelman rajausta sekä tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten suomalaisten ylioppilaskuntien kulttuuritoiminta rakentuu. Kulttuuritoiminta voi pitää sisällään muun muassa tapahtumia, avustusten jakamista, ylioppilaskuntien itse tuottamaa kulttuuritoimintaa, ostopalveluina tuotettua kulttuuritoimintaa, alennuksia erilaisten kulttuuriorganisaatioiden palveluihin, elokuvaesitystoimintaa, koulutuksia, kursseja, kulttuurimatkoja ja taidenäyttelyitä. Ylioppilaskuntien kulttuuritoiminta edustaa taiteen ja kulttuurin muotoja erittäin laajasti. Ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan sisällöt ja näkemys siitä, että ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnassa edustaa taiteen ja kulttuurin muotoja laajasti perustuvat omaan tietämykseeni ja kokemukseeni ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnasta. Suhteellisen niukkojen resurssien vallitessa ylioppilaskunnat ovat selvästi vuosien varrella kopioineet toimivia kulttuuritoiminnan toimintamalleja toinen toisiltaan. Ylioppilaskuntien kulttuurisektoreiden toiminta näyttä-

tyy ympäri Suomen äkkiseltään aika samankaltaisena, mutta erojakin toiminnassa, resursoinnissa ja sektorin vaikuttavuudessa on paljon. Ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan toimintamalleissa on ylioppilaskuntakohtaisia painotuksia ja eroja.

1) Millaisia motiiveja ja merkityksiä ylioppilaskuntien kulttuuritoimintaan liittyy?

Näkemykseni mukaan kulttuuritoimintaa järjestetään ainakin jossain laajuudessa kaikissa Suomen ylioppilaskunnissa. Joka vuosi ylioppilaskunnat määrittelevät omat toimintasektorinsa uudelleen ylioppilaskunnan vuosittain vaihtuvan uuden hallituksen järjestäytymisen yhteydessä. Muutoksesta huolimatta kulttuurisektori on mielestäni ylioppilaskuntakentällä vakiintunut sektori. Tutkimuskysymys tarkastelee sitä, miksi ylioppilaskunnat ylipäänsä järjestävät kulttuuritoimintaa. Millä motiiveilla ylioppilaskuntien kulttuuritoimintaa tehdään, ja millaisia arvoja kulttuuritoiminnan taustalla vallitsee? Tarkastelen myös sitä, mikä on ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan merkitys ylioppilaskunnille, yliopistoyhteisöille ja kaupungeille.

2) Miten ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan toimintamallit rakentuvat?

Aineiston pohjalta hahmottelen, millaisia ovat ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan toimintamallit. Toimintamallit tuovat selkeästi esiin ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan logiikan. Toimintamallit ovat ideaalityyppejä, joten puhtaina muotoina niitä ei kaikissa ylioppilaskunnissa ole olemassa, vaan eri ylioppilaskuntien kulttuuritoiminta voi olla sekoitus useamman eri toimintamallin piirteistä.

1.3 Aikaisempi tutkimus

Ylioppilaskuntia on tutkittu muun muassa hallinnon näkökulmasta. Juha Viertola tutkii teoksessaan (2006) oikeustieteellisestä näkökulmasta ylioppilaskuntien oikeudellista asemaa ja hallintoa. Matti Muukkonen tarkastelee teoksessaan (2007) ylioppilaskuntaa yhteisönä, joka on julkisen sektorin ja kolmannen sektorin välimaastossa. Ylioppilaskuntia on lisäksi tutkittu yhteiskunnallisena liikkeenä. Matti Parjasen teos (1983) käsittelee ylioppilasradikalismia yhteiskunnallisena liikkeenä sekä liikkeen syntyä ja kuolemaa. Ylioppilas-

kuntia on tutkittu paljon myös historiallisen näkökulman kautta. Eri ylioppilaskunnilla on historiikkeja, joissa sivutaan myös ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan historiaa. Ylioppilaskuntien kulttuuritoimintaa ei ole tutkittu kaikkia Suomen ylioppilaskuntia kattavana kokonaisuutena, joten tutkimukselleni on mielestäni tarvetta.

Tutkimukseni liittyy sosiologian kolmannen sektorin tutkimukseen. Kolmannen sektorin tutkimus on lisääntynyt paljon viimeisinä vuosikymmeninä, ja siitä on olemassa paljon keskenään kilpailevaa teoreettista keskustelua (Siisiäinen, Kinnunen & Hietanen 2000, 17). Termiä kolmas sektori alettiin virallisesti käyttää vasta 1970-luvulla, mutta kolmannen sektorin toiminnalla on pitkä historia Suomessa (Heiskanen, Kangas & Mitchell 2015, 356). Kolmatta sektoria on hyvin vaikea määritellä kaiken kattavasti, koska ilmiö on monimuotoinen ja koskettaa useaa tieteenalaa, jotka määrittelevät tutkimuskohteen omista lähtökohdistaan (Helander2002, 108).

Kolmatta sektoria voidaan tulkita ainakin mikro- ja makroteoreettisilta tasoilta. Makrotaso on yhteiskunta- ja järjestelmätasoisista. Kolmannen sektorin tarkastelu nojaa tällaisissa makroteoreettisissa tasoissa laajoihin tarkasteluihin kolmannen sektorin roolista yhteiskunnassa. Mikroteorioiden näkökulma nojaa yksilöiden ja kolmannen sektorin organisaatioiden välisiin suhteisiin. (Helander 2002, 108–109.)

Vuosina 2008–2014 käynnissä ollut kolmannen sektorin hyvinvointipalvelujen kehittämissanke Kolmas lähde korosti liikunnan ja kulttuurin luomia hyvinvointivaikutuksia. Opetusministeriön hallinnoiman Kolmas lähde -hankkeen tavoitteena oli kulttuuri-, liikunta- ja nuorisoalojen yhdistysten palvelutuotannon kehittäminen. Hankkeessa mukana olleet kolmannen sektorin toimijat kehittivät hyvinvointipalveluja kuntien tai yritysten kanssa ja näin ollen loivat uutta kolmatta sektoria. Koordinointityön lisäksi hanke järjesti erilaisia koulutuksia ja tapahtumia, tuotti tutkimusta sekä tuki kolmannen sektorin toimijoita palvelutuotannon kehittämisessä. (<http://www.kolmaslahde.fi/kolmaslahde>. | viitattu 30.12.2014.) Kolmas lähde tuotti hankkeen aikana tutkimustietoa yhdistysten käyttöön erilaisten julkaisujen myötä (<http://www.kolmaslahde.fi/tietoa>. | viitattu 30.12.2014).

Yhdistykset palvelemassa yhteiskuntaa – ja toteuttamassa itseään -teoksessa käsitellään ihmisen elinkaareen liittyviä hyvinvointipalveluja erilaisten case-esimerkkien kautta. Teos

on esimerkkeineen käytännönläheinen teos erilaisille toimijoille kurkistaa palvelutoiminnan kehittämiseen. (Tolvanen, Vanhapiha, Tiilikainen, Veikkolainen, Kuokka & Kinnunen 2013, 10.) *Yhdistykset toteuttamassa itseään – ja palvelemassa yhteiskuntaa* -teos jakautuu kahteen osioon: *Yhdistykset palveluntuottajina* -osiossa paneudutaan palvelutoiminnan kehittämisen tietopohjaan ja toinen osio *Työkirja* on opas yhdistyksille käytännön kehittämiskysymyksiin. Teoksessa perusteltiin kolmannen sektorin palvelutoiminnan kehittämistä. Palvelutoiminnan kehittämisestä syntyy lisärahoitusta yhdistyksille, niiden vaikuttavuus toiminta-alueellaan paranee, ja se luo hyvinvointivaikutuksia. (Vanhapiha, Tiilikainen, Veikkolainen, Tolvanen, Kuokka & Lidman 2013.)

Näe, koe, tee – Yhdistysten strategiaopas on opas yhdistysten kehittämiseen, strategiantekoon ja sen käytännön toteuttamiseen (Heikkala, Krook, Pekkarinen, & Förbom 2014, 6). *Kolmannella lähteellä – Hyvinvointipalveluja kulttuurin, liikunnan ja nuorisotyön aloilta* -julkaisu kuvaa hyvinvointipalvelujen tarjoamisen ja tuottamisen kehitystä Suomessa kolmannen sektorin näkökulmasta. Käytännönläheisen teoksen on tarkoitus etsiä ratkaisuja teemaan liittyviin ongelmiin, ja sen on tarkoitus toimia apuna yhdistysten palvelujen kehittämistyössä. (Koivisto, Lehikoinen, Pasanen-Willberg, Ruusuvirta, Saukkonen, Tolvanen & Veikkolainen, 2010, 11.)

Taiteen ja kulttuurin kentät -teos (2015) on kattava teos suomalaisen kulttuuripolitiikkaan. Se taustoittaa Suomen kulttuuripolitiikan historiaa ja nykytilaa tarkastellen julkisen vallan, yksityisen sektorin ja kolmannen sektorin kulttuuripolitiikkaa ja -toimintaa. Nykyajan suomalainen kulttuurisektori toimii viitekehyksessä, jossa kansainväliset sekä kansalliset lait sekä säädökset ohjaavat sitä, ja sektori joutuu yhä enenevässä määrin sopeutumaan markkinatalouden lainalaisuuksiin. Erityisen kiinnostava osio graduni kannalta on Minna Ruusuvirran ja Pasi Saukkosen kolmannen sektorin monipuolinen tarkastelu.

Kulttuuria on tutkittu laajasti eri tieteenaloilla, mm. antropologiassa, sosiologiassa, filosofiassa, taiteentutkimuksessa ja historiassa. Kulttuurintutkimuksessa kulttuurin käsite on tutkimuksen keskiössä, ja se on ammentanut muiden tieteenalojen kulttuurikäsitteistä omaan tutkimukseensa sekä kulttuurin käsitteen määrittelyyn. Kulttuurintutkimus yhdistää erilaiset näkemykset yhteen ja mahdollistaa nykyaikana vähemmän mustavalkoisten jaotte-
lujen yhteisen tarkastelun, mm. kulttuuri–luonto, kulttuuri–teknologia ja kulttuuri–

materiaalisuus -dikotomiat. (Oswell 2006, 9.)

Kulttuuritoiminnan tutkimus Suomessa on kohdistunut mm. kuntien kulttuuritoiminnan tutkimiseen ja kulttuurin liiketoiminnallisiin näkökulmiin. Timo Kukkasmäen *Kulttuuritoiminnan käsikirja* (2003) avaa näkökulmia suomalaisen kulttuurin monimuotoisuuteen. Teos esittelee kulttuurin yhteiskunnallisena asiana ja kulttuurin käytännön ilmenemismuotoja. Teoksessa tuodaan esiin kulttuuri ja taide kylätoimintana, kotiseututyönä sekä muuna paikallisena kulttuuritoimintana.

2 YLIOPPILASKUNNAN KULTTUURITOIMINTA KOLMANNEN SEKTORIN TOIMINTANA

2.1 Ylioppilaskunnan tehtävät ja toiminta

Jokaisessa Suomen yliopistossa on jäsentensä eli yliopisto-opiskelijoiden etu- ja palvelujärjestönä toimiva ylioppilaskunta. Ylioppilaskunta tarjoaa jäsenilleen monenlaisia palveluita ja toimii opiskelijoiden edunvalvojana. Yksi merkittävä osa ylioppilaskuntien toimintaa on jäsentensä terveydenhoidosta vastaaminen Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö YTHS:n kautta.

Kaikkien ylioppilaskuntien kattojärjestönä toimiva Suomen ylioppilaskuntien liitto (SYL) kokoaa jäsenylioppilaskunnat yhteen ja vastaa yliopisto-opiskelijoiden kansallisesta edunvalvonnasta. SYL on rekisteröity yhdistys, joka edustaa noin 135 000 perus- ja jatkotutkinto-opiskelijaa. SYL:n vuosittaisessa sääntömääräisessä liittokokouksessa jäsenjärjestöjen valitsevat opiskelijat päättävät mm. Suomen ylioppilaskuntien liiton toimintasuunnitelmasta ja talousarviosta. SYL:n keskeinen tehtävä on opiskelijoiden kansallinen edunvalvontatyö, ja järjestön vaikuttamisen alueet ovat koulutuspoliittinen, sosiaalipoliittinen ja kansainvälinen toiminta. Lisäksi SYL:n tärkeimpiä tehtäviä ovat opiskelijakortti- ja opiskelija-alennuksien hoitaminen sekä jäsenjärjestöjen neuvonta- ja tiedotuspalveluiden tarjoaminen. (<http://www.syl.fi/syl/tietoa/>. | viitattu: 29.12.2014)

SYL:n tärkeitä yhteistyötahoja ovat sen jäsenjärjestöt, eri opiskelijajärjestöt, yliopistot, opetusministeriö, ympäristöministeriö, eduskunta ja erilaiset kansalaisjärjestöt. Internet-sivuillaan SYL nostaa ydinosaamisalueikseen koulutuspolitiikan, sosiaalipolitiikan ja kansainväliset asiat. Näiden osa-alueiden lisäksi SYL paneutuu tasa-arvoon, ympäristöön ja kehitysyhteistyöhön. (<http://www.syl.fi/syl/tietoa/>. | viitattu 29.12.2014)

Kulttuuritoiminnalla on melko pieni rooli Suomen ylioppilaskuntien liitossa. Liitossa ei työskentele palkattua henkilökuntaa tai projektityöntekijöitä, joiden tehtävänkuvaaan kuuluisivat kulttuuriasiat, eikä SYL:n luottamushenkilöistä ketään ole nimetty hoitamaan kult-

tuurisektorin tehtäviä. SYL:n historiaan kulttuuritoiminta kuitenkin kuuluu. Liitto on ottanut kantaa kulttuuripoliittisiin kysymyksiin, järjestänyt kulttuurikilpailuja ja organisoinut erilaisia kulttuuritapahtumia. Ajan saatossa SYL tuli siihen tulokseen, että kulttuuritoiminnan järjestäminen kuuluu ylioppilaskunnille, eikä enää niiden keskusjärjestölle. (Silventoinen 2001, 64–75.)

Ylioppilaskunta on lakisääteinen julkisoikeudellinen yhteisö. Näin ollen ylioppilaskunta ei ole rekisteröity yhdistys, eikä siihen voida soveltaa yhdistyslakia. (Viertola 2006, 30–31.) Ylioppilaskunnan tehtävät, asema yhteiskunnassa ja toiminnan peruseriaatteen määrittely on yliopistolain 46. pykälässä. Yliopistolaissa määritellään ylioppilaskunnan toiminnan keskeiset perusteet eli itsehallinto, julkiset tehtävät, perustoimielimet, jäsenyyden perusteet, jäsenmaksu sekä toiminnan kieli. Yliopistolaissa säädetään ylioppilaskunnan toimielinten valinnasta sekä muista kuin laissa määritellyistä toimielimistä. (Mäenpää 2009, 252.)

Ylioppilaskunnat voidaan määrittellä kuuluvaksi välilliseen julkishallintoon. Ylioppilaskunta on itsenäinen oikeushenkilö, eikä kuulu organisaationa valtion- tai kuntahallintoon. Ylioppilaskunnilla on yliopistolain määräämänä oikeus käyttää julkista valtaa, ja sen tulee hoitaa laissa määritellyjä julkisia tehtäviä. (Viertola 2006, 27.) Yliopistolain ylioppilaskuntia käsittelevä pykälä on melko suppea ja säätelee pääpiirteissään ylioppilaskuntien toiminnan ja itsehallintovallan rajat. Näin ollen ylioppilaskunnille jää paljon mahdollisuuksia hallintonsa sääntelyyn ylioppilaskuntien säännöissä ja alemman asteisissa johto- ja ohjesäännöissä. (Viertola 2002, 9.)

Ylioppilaskunta on yliopisto-opiskelijoiden etu- ja palvelujärjestö, joka valvoo jäsentensä etuja ja tarjoaa erilaisia palveluita. Ylioppilaskunta toimii yhteiskunnassa itsenäisenä toimijana ja lähellä yliopistoa. Ylioppilaskunnalla ja yliopistolla on kiinteät rakenteelliset ja toiminnalliset suhteet. Tämä yhteys perustuu vahvasti mm. siihen, että yliopistoyhteisöön kuuluva tutkinto-opiskelija eli alemmaa tai ylempää korkeakoulututkintoa suorittava opiskelija on lain nojalla myös ylioppilaskunnan jäsen. Ylioppilaskunta ei kuitenkaan ole osa yliopiston organisaatiota, vaan sillä on itsehallinto, eikä yliopistolla ei ole oikeutta ohjailla tai määrätä ylioppilaskunnan toimintaa. Itsehallinto turvaa toiminnan erillisyyttä suhteessa muihin toimijoihin ja yliopistoon, mikä on tärkeä seikka ylioppilaskuntien toiminnan riippumattomuuden ja vaikuttavuuden kannalta. (Mäenpää 2009, 252–253.)

Yliopistolaisissa (yliopistolaki (558/2009), voimaan 1.1.2010) määritellään, että yliopistojen organisaatiomuodot ovat säätiö ja julkisoikeudellinen laitos. Yliopistolain mukaan julkisoikeudellisia yliopistoja ovat Helsingin yliopisto, Jyväskylän yliopisto, Itä-Suomen yliopisto, Lapin yliopisto, Vaasan yliopisto, Oulun yliopisto, Tampereen yliopisto, Turun yliopisto, Åbo Akademi, Lappeenrannan teknillinen yliopisto, Svenska handelshögskolan ja Taideyliopisto. Säätiöyliopistoja ovat Aalto-yliopistona toimiva Aalto-korkeakoulusäätiö ja Tampereen teknillisenä yliopistona toimiva TTY-säätiö. (Mäenpää 2009, 34.)

Yliopistolain mukaisia ylioppilaskuntia Suomessa ovat Aalto-yliopiston ylioppilaskunta (AYY), Helsingin yliopiston ylioppilaskunta (HYY), Itä-Suomen yliopiston ylioppilaskunta (ISYY), Jyväskylän yliopiston ylioppilaskunta (JYY), Lapin yliopiston ylioppilaskunta (LYY), Lappeenrannan teknillisen yliopiston ylioppilaskunta (LTKY), Oulun yliopiston ylioppilaskunta (OYY), Svenska Handelshögskolans Studentkår (SHS), Taideyliopiston ylioppilaskunta (TaiYo), Tampereen teknillisen yliopiston ylioppilaskunta (TTY), Tampereen yliopiston ylioppilaskunta (Tamy), Turun yliopiston ylioppilaskunta (TYY), Vaasan yliopiston ylioppilaskunta (VYY) ja Åbo Akademis Studentkår (ÅAS). Snellman-korkeakoulun ylioppilaskunta (SKY) ei ole yliopistolain mukainen ylioppilaskunta, mutta se on silti Suomen ylioppilaskuntien liiton jäsen.

Ylioppilaskunnat voidaan jaotella jäsenmäärien mukaan isoihin, keskisuuriin ja pieniin ylioppilaskuntiin. Jäsenmääriltään isoja ylioppilaskuntia ovat HYY (27 119 jäsentä), AYY (14 361 jäsentä) ja TYY (14 268 jäsentä). Jäsenmääriltään keskisuuria ylioppilaskuntia ovat ISYY (12 605 jäsentä), OYY (12 125 jäsentä), JYY (11 693 jäsentä) ja Tamy (11 684 jäsentä). Jäsenmääriltään pieniä ylioppilaskuntia ovat TTY (7 131 jäsentä), ÅAS (5 079 jäsentä), VYY (4 213 jäsentä), LTKY (4 065 jäsentä), LYY (3 879 jäsentä), SHS (2 075 jäsentä) ja TaiYo (1 782 jäsentä). Ylioppilaskuntien jäsenmäärät ovat vuoden 2015 lukuja. (https://syl.fi/wp-content/uploads/2016/10/151215_SYL_Toimintakertomus-2015.pdf | viitattu 21.2.2017)

Lain mukaan ylioppilaskunta määritellään tahoksi, jolla on itsehallinto. Laissa määritellään, että ylioppilaskuntaan kuuluu kaikki opiskelijat, jotka on otettu opiskelemaan alempaan tai ylempään korkeakoulututkintoon johtaviin opintoihin, minkä lisäksi ylioppilaskunta voi hyväksyä jäsenikseen myös muita yliopiston opiskelijoita. Tilauskoulutukseen

osallistuvat opiskelijat, vaihto-opiskelijat, jatko-opiskelijat ja avoimen yliopiston opiskelijat eivät kuulu ylioppilaskunnan jäsenyyden piiriin ja eivät näin ollen ole ylioppilaskunnan jäseniä. Ylioppilaskunta voi kuitenkin ottaa jäsenikseen oman harkintansa mukaan myös tällaisia opiskelijoita. (Mäenpää 2009, 252–254.)

Yliopiston kaikki tutkinto-opiskelijat kuuluvat automaattisesti ylioppilaskunnan jäseniksi, eli voidaan puhua automaatiojäsenyydestä. Opiskelija ei voi halutessaan valita jäsenyyttä tai erota siitä. Toisaalta ylioppilaskunta ei voi kuitenkaan valita jäseniään tai erottaa jäseniä opiskelun aikana. Ylioppilaskunnalla on täten yhteiskunnassa harvinainen asema nk. pakko yhteisönä samaan tapaan kuin esimerkiksi kunnat. (Mäenpää 2009, 252–253.) Yliopistolain mukaan ylioppilaskunnan päätösvaltaa käyttää hallitus ja edustajisto. Ylioppilaskunnan muista toimielimistä ja niiden valinnasta säädetään valtioneuvoston asetuksella. Ylioppilaskunnan hallinnosta määrätään tarkemmin kunkin ylioppilaskunnan säännöissä. (yliopistolaki 558/2009.)

Yliopistolain mukaan ”ylioppilaskunnan tehtävänä on olla jäsentensä yhdyssiteenä ja edistää heidän yhteiskunnallisia, sosiaalisia ja henkisiä sekä opiskeluun ja opiskelijan asemaan yhteiskunnassa liittyviä pyrkimyksiä. Ylioppilaskunnan tehtävänä on osallistua yliopiston kasvatustehtävän hoitamiseen valmistamalla opiskelijoita aktiiviseen, valveutuneeseen ja kriittiseen kansalaisuuteen”. (Yliopistolaki 46 §.)

Opetusministeriön asettama ylioppilaskuntatyöryhmä jakoi ylioppilaskuntien toimialaa siten, että ylioppilaskunnan tehtävät tai toimintamuodot kuuluvat joko ylioppilaskunnalle lakisääteisesti määrättyihin tehtäviin nk. erityiseen toimialaan tai ylioppilaskunnan vapaaehtoiisiin tehtäviin nk. yleiseen toimialaan. Erityiseen toimialaan työryhmän mukaan kuuluvat osallistuminen yliopistohallintoon ja opiskelijoiden sosiaalitoimi, johon kuuluvat terveydenhuolto, asuminen ja opintotukiasiat. Työryhmän mukaan ylioppilaskuntien yleiseen toimialaan katsotaan kuuluvaksi ylioppilaskunnan kansalaiskasvatus- ja etujärjestötoiminta, harrastus- ja kulttuuritoiminta sekä vapaaehtoinen sosiaalityö. (Viertola 2006, 41.)

Erityiset tehtävät eli ylioppilaskunnan julkiset hallintotehtävät on määritelty yliopistolaisissa. Ylioppilaskuntien erityistehtävät perustelevat automaatiojäsenyyden olemassaolon. (Mäenpää 2009, 254.) Yliopistolain mukaan ylioppilaskunnan erityisinä tehtävinä on nime-

tä opiskelijoiden edustajat yliopiston toimielimiin, nimetä opiskelijaedustajat yliopiston opintotukilautakuntaan ja osallistua tarvittaessa opiskelijoiden perusterveydenhuoltoa koskevien tehtävien toteuttamiseen (Mäenpää 2009, 258).

Ylioppilaskunnan omissa säännöissä määritellään yliopistolakia tarkemmin sen hallinto. Ylioppilaskunnan edustajisto päättää ylioppilaskunnan säännöistä yliopistolain puitteissa. Säännöt eivät voi päättää mistä tahansa, sillä yliopistolaki määrittelee jo melko tarkasti ylioppilaskunnan tarkoituksen, tehtävät ja hallinnon. Yliopiston rehtori vahvistaa ylioppilaskunnan säännöt ja sääntömuutokset. (Mäenpää 2009, 262.) Muita säädöksiä, jotka ohjaavat ylioppilaskuntien toimintaa, ovat hallintolaki ja julkisuuslaki. Ylioppilaskunnan toiminnassa sovelletaan hallintolakia, kun se hoitaa julkista hallintotehtävää eli lakisääteisiä tehtäviään. Hallintolakia ei sovelleta, kun ylioppilaskunta hoitaa sen yleisiä tehtäviä. (Mäenpää 2009, 262.) Julkisuuslakia sovelletaan kaikkiin ylioppilaskunnan toimintoihin. Julkisuuslaissa määritellään pääasiassa asiakirjojen ja tallenteiden julkisuutta sekä salassapitoa. Lähtökohtana on, että ylioppilaskunnan asiakirjat ovat julkisia, jos ne eivät ole määritelty laissa salassa pidettäväksi. Laissa on määritelty salassapitoperusteet, joita ylioppilaskuntien on noudatettava. Julkisuuslain perusteella ylioppilaskunta ei voi itse määrittellä, mikä on salassa pidettävää. (Mäenpää 2009, 263.)

Laki määrittää, että ylioppilaskunnan toiminnasta aiheutuvat menot katetaan jäsenmaksutuotoilla sekä ylioppilaskunnan omaisuudesta ja toiminnasta saaduilla tuloilla. Yliopistossa alempaa tai ylempää korkeakoulututkintoa suorittava opiskelija on velvollinen maksamaan jäsenmaksun ylioppilaskunnalle. (Yliopistolaki 558/2009.) Jäsenmaksun tulee olla kohtuullinen, ja sen tulee olla suhteessa ylioppilaskunnan tehtäviin ja jäsenten saamiin palveluihin. Jäsenmaksujen maksamista valvoo yliopisto. Jäsenmaksujen valvonta tapahtuu opiskelijan ilmoittautuessa läsnäolevaksi opiskelijaksi. (Mäenpää 2009, 254–255.)

Ylioppilaskunnilla on taloudellinen itsehallinto, eli ylioppilaskunnat voivat järjestää taloutensa itsenäisesti. Ylioppilaskunta on itsenäinen oikeushenkilö, jolla on oma varallisuus ja henkilöstö. Ylioppilaskunta voi harjoittaa toimialaansa liittyvää liiketoimintaa. Ylioppilaskunnan taloudellista itsenäisyyttä rajoittaa sen asema julkisoikeudellisena yhteisönä, jolla on julkisia ja lakisääteisiä tehtäviä: esimerkiksi jäsenmaksutuotot on ensisijaisesti ohjattava ylioppilaskunnan tehtävien toteuttamiseen. Yliopistolain mukaan ylioppilaskunnan toi-

mialaan kuuluvasta toiminnasta aiheutuvat menot suoritetaan sen omaisuudesta ja toiminnasta saaduilla tuloilla sekä jäsenmaksutuotoilla. (Mäenpää 2009, 260.)

Ylioppilaskunnan päätösvaltaa käyttävät hallitus ja edustajisto. Itsehallinto ja automaatiojäsenyys määrittävät, että ylioppilaskunnalla on demokraattisesti valittu edustajisto. Edustajisto valitaan vaaleilla, ja kaikki ylioppilaskunnan jäsenet ovat vaalissa äänioikeutettuja. Edustajiston lakisääteiset tehtävät ovat ylioppilaskunnan säännöistä päättäminen, hallituksen jäsenten valinta, tilintarkastajien valinta, tilinpäätöksen vahvistamisesta ja hallituksen vastuuvapauden myöntämisestä päättäminen. Ylioppilaskunnan hallitus johtaa ylioppilaskunnan toimintaa ja toimii edustajiston päätösvaltaan kuuluvien asioiden valmistelijana. Hallitus käyttää ylioppilaskunnan hallinto- ja toimeenpanovaltaa. (Mäenpää 2009, 261.)

Seuraavaksi käsittelen ylioppilaskuntien sektorikokonaisuutta, joka pohjautuu omaan tietämykseeni ja kokemukseeni ylioppilaskuntien toiminnasta. Ylioppilaskuntien lakisääteinen ydintoiminta, nk. varsinainen toiminta, muodostuu eri sektoreista. Sektorit kullekin toimintavuodelle määritellään ylioppilaskuntien strategioissa, toimintasuunnitelmissa ja säännöissä. Eri ylioppilaskunnilla on keskenään hieman erilaisia sektoreita, ja sektorit saattavat vaihdella vuosittain. Lähtökohtaisesti Suomen ylioppilaskunnilla on kuitenkin keskenään hyvin samankaltainen sektorikenttä.

Tärkeän sektorikokonaisuuden ylioppilaskunnissa muodostaa edunvalvontasektori, joka koostuu muun muassa sosiaalipolitiikasta (terveys, hyvinvointi, asuminen ja toimeentulo), korkeakoulupolitiikasta ja kansainvälisistä asioista. Yliopistoon ja kaupunkiin suuntautuva vaikutustyö on tärkeässä roolissa ylioppilaskunnissa mm. kuntapolitiikan ja kampuksen kehittämisen kautta. Ylioppilaskunnat tekevät yhteistyötä opiskelijajärjestöjen kanssa ja tukevat niitä järjestösektorin kautta.

Viestintäsektori hoitaa ylioppilaskunnan viestinnän koordinointia ja kehittämistä. Taloussektori liittyy ylioppilaskunnan liiketoiminnan hoitamiseen, sen kehittämiseen ja ylioppilaskunnan talouden seuraamiseen. Muita yleisiä sektoreita ylioppilaskunnissa ovat ympäristöasioihin vaikuttava ympäristösektori, opiskelijoiden liikuntamahdollisuuksia eteenpäin

vievä liikuntasektori, kehitysyhteistyösektori ja opiskelijoille kulttuuritarjontaa järjestävä kulttuurisektori.

Ylioppilaskuntien varsinaisen toiminnan lisäksi ylioppilaskunnat voivat myös harjoittaa liiketoimintaa. Ylioppilaskunnilla voi olla esimerkiksi asuntojen ja kiinteistöjen vuokraustoimintaa, kaupallista toimintaa (erilaisten hyödykkeiden myynti), ravintolatoimintaa, sijoitustoimintaa, majoituspalvelujen tarjontaa, kustannustoimintaa ja muuta liiketoimintaa. Ylioppilaskuntien talous ei näin ollen ole pelkästään jäsenmaksujen varassa, vaan lisärahoitusta toimintaan saadaan liiketoiminnan tuottojen avulla. Ylioppilaskunnat rahoittavat toimintaansa voittoa tavoittelemattomalla puolella ylioppilaskunnan keräämin jäsenmaksuvaroin, keräämillään erilaisilla tuotoilla, erilaisilla avustuksilla ja yhteistyökumppanuuksilla. Ylioppilaskuntien harjoittaman liiketoiminnan puolella toiminta perustuu yleisiin liiketoiminnan peruseriaatteisiin, ja voi tuottaa voittoa. Toiminta noudattaa tällöinkin yhteiskunnallisen yleishyödyllisyyden periaatetta.

2.2 Organisaatioiden sektorimalli

Yhteiskunnassa on perinteisesti luokiteltu kolme eri sektoria määrittämään erilaisia organisaatioita. Nämä sektorit ovat julkinen sektori, yksityinen sektori ja kolmas sektori. Sektorit ovat organisaatioita, joilla on omat pelisääntönsä, joiden perusteella se toimii ja on muodostunut. Sektorimalli koostuu kolmesta ideaalityypistä, mutta tämän ideaalin kaltaisia organisaatioita on harvoin reaali maailmassa. (Billis 2010, 47–48.) Billis määrittelee teoksessaan viisi rakenteellista tekijää, jotka määrittävät kunkin sektorin. Nämä tekijät ovat omistajuus, hallinto, operationaaliset prioriteetit, inhimilliset resurssit ja muut resurssit. Näiden viiden ominaisuuden mukaan on mahdollista määritellä sektoreiden ideaalityypit. (Billis 2010, 49.)

Julkinen sektori on kansalaisten omistama sektori, jota hallinnoidaan julkisten vaalien tulosten mukaan. Julkinen sektori toimii byrokraattisesti, ja sitä rahoitetaan julkisin varoin. Sektori tuottaa julkisia palveluja, ja se on ollut parhaimmissa voimissaan hyvinvointivaltion kultaisina vuosikymmeninä. Julkisen sektorin palveluksessa työskentelee palkattuja

työntekijöitä. Julkisen sektorin toimijoita ovat esimerkiksi kunnat ja valtiot. (Billis 2010, 51.)

Yksityisen sektorin omistavat yksityiset henkilöt, ja sektoria hallinnoidaan omistajuusasteen mukaan. Markkinavoimat näyttelevät tärkeää roolia yksityisessä sektorissa, jonka tarkoituksena on tavoitella voittoa omistajilleen. Yksityinen sektori toimii yksilön valinnanvapautta korostaen, ja sillä on palkattua työvoimaa. Sektori rahoittaa toimintansa myynnin ja maksujen kautta. Yksityisen sektorin prototyyppi on voittoa tavoitteleva yritys. (Billis 2010, 51.)

Kolmannen sektorin toimijoita ovat mm. yhdistykset, järjestöt, osuuskunnat ja säätiöt. Sektori pitää lisäksi sisällään erilaisia projektiluontoisia ryhmiä, oma-apuryhmiä, erilaisten yhteisöjen yhteenliittymiä mm. asuin- ja työyhteisöjä ja osuustoiminnallisia palveluntuottajia. Kolmannen sektorin toimintaa ohjaavia periaatteita ovat eettisyys, yhteisöllisyys ja yleishyödyllisyys. (Huotari, Pyykkönen & Pättiniemi 2008, 5.) Kolmannella sektorilla on paljon eri nimityksiä: riippumaton sektori, kansalaisyhteiskunta, vapaaehtoistyö, voittoa tavoittelematon toiminta, järjestötoiminta ja kansalaistoiminta. Sektori on tärkeä taide- ja kulttuuripalveluiden tuottaja. Kulttuurin saralla kolmas sektori pitää sisällään kaiken kokoisia toimijoita aina formaalista epäformaalimpaan toimintaan. (Heiskanen, Kangas & Mitchell 2015, 354.)

Kolmas sektori korostaa toiminnan itsenäisyyttä, ja sille on tärkeää sektorin oman mission toteuttaminen. Kolmatta sektoria hallitaan yksityisten vaalien kautta. Sektori toimii lähellä palveluidensa käyttäjiä. Sektoria leimaa vapaaehtoistyövoiman käyttö, ja se ei pyri tavoittelemaan voittoa. Sektorin toiminta rahoitetaan jäsenmaksuilla ja avustuksilla. (Billis 2010, 52.) Kolmannen sektorin tehtäviä ovat mm. palveluiden tuottaminen, julkisen sektorin täydentäminen, demokratian ylläpitäminen ja kehittäminen, kansalaisten etujen edustaminen ja valvominen, yhteiskuntahengen ylläpitäminen sekä hyvinvoinnin edistäminen (Hänninen, Kangas & Siisiäinen 2003, 167).

John Hopkins oli Lester Salamonin ja Helmut Anheierin johtama tutkimushanke, joka tutki kolmatta sektoria ja pyrki löytämään sille yhteisen tutkimuskielen ja käsitteistön (Helander 2002, 18–19). Tutkimushanke määritteli kolmannen sektorin ominaisuuksiksi rakenteelli-

suuden, yksityisyyden, voittoa tavoittelemattoman jakamisen, itsehallinnollisuuden ja vapaaehtoisuuden (Helander 2002, 53).

Rakenteellisuus tarkoittaa sitä, että organisaatiolla on järjestysmuoto ja/tai säännöt. Näin ollen järjestäytymättömiä ryhmiä ei voida määritellä kolmannen sektorin toimijoiksi. Kolmannen sektorin toimintaan kuuluu yksityisyyden aspekti, joka vetää rajaa julkisiin viranomaisiin. Kolmannen sektorin toimintaa määrittelee voittoa tavoittelematon jakaminen, eikä kolmannen sektorin organisaatioissa jaeta voittoja organisaation jäsenille tai johdolle. Tämä ei kuitenkaan rajaa pois sitä, että organisaatio hankkii tilapäisesti tuloja, joita ei käytetä vain menojen kattamiseen. Itsehallinnollisuus tarkoittaa sitä, että yhteisö saa itse ohjata toimintaansa, ja sillä on edellytykset oman toiminnan valvomiseen. Vapaaehtoisuus toiminnassa edellyttää jäsenyyden vapaaehtoisuutta. Kolmannen sektorin toiminta on myös riippumaton rahoittajasta, eli toiminnalla on tietty etäisyys rahoittajasta. (Helander & Laaksonen 1999, 17.)

Kolmannen sektorin kasvun syitä ovat mm. ihmisten vapaa-ajan lisääntyminen, työn väheneminen tai sen vähenemisen uhka, väestömuutokset (ihmisten ikääntyminen ja elinajan piteneminen), koulutustason nousu, kommunikaatiovälineiden kehittyminen, elintason nousu ja julkisen sektorin säästöt (Helander 2002, 11). Suomessa 90-luku oli käännekohta ja nousuvaihe kolmannelle sektorille, jolloin yhdistysten rooli hyvinvointivaltion palvelujen tarjoajana kasvoi merkittävästi Suomea kohdanneen laman ja massatyöttömyyden vuoksi (Siisiäinen, Kinnunen & Hietanen 2000, 5). Suomessa kolmas sektori on nähty vastauksena työttömyysongelman ratkaisuun, kun taas kansainvälisesti kolmannen sektorin tehtävänä on nähty laajemmin yhteiskunnan palvelujen tuottaminen kansalaisten tarpeisiin (Helander ym. 1999, 12).

Kolmannelle sektorille Suomessa on tyypillistä voittoa tavoittelemattomuus, yleishyödyllisyys ja vapaaehtoisuus. Suomalainen kolmas sektori muodostuu järjestöistä, säätiöistä, yhdistyksistä ja uusosuuskunnista. Kaikki kolmannen sektorin toiminta ei tapahdu rekisteröityjen toimijoiden alaisuudessa, vaan kolmannella sektorilla toimii myös vapaamuotoisia ja ei-rekisteröityjä ryhmiä. (Jokinen & Saaristo 2002, 251–252.)

Uusi kolmas sektori -termi on luotu erotukseksi vapaaehtoisuuteen ja voittoa tavoittelemattomaan järjestötoimintaan. Ilkka Heiskanen määrittelee uuden kolmannen sektorin toiminnan olevan joko voittoa tavoittelematonta tai liiketoimintaa, ja sektori hakee rahoitusta toiminnalleen sekä yksityiseltä että julkiselta sektorilta. (Heiskanen, Kangas & Mitchell 2015, 358.) Uuden kolmannen sektorin toiminnan tarkoituksena on palveluiden ja/tai tavaroiden tuottaminen ja myyminen sekä henkilöiden työllistäminen. Työntekijät ovat palkattuja asiantuntijoita, ja liikevoiton tavoittelu ohjaa taloudellista toimintaa. (Huotari, Pyykönen & Pättiniemi 2008, 7.)

Kolmannen sektorin muutos kytkeytyy Suomessa hyvinvointivaltion murrokseen 1990-luvun joukkotyöttömyyden ja laman aikaan. Tällöin alettiin tarkastella valtion ja kuntien puolelta kolmannen sektorin toimijoita ja niiden mahdollisuuksia toimia hyvinvointijärjestelmän täydentäjinä. Vuosituhannen vaihteessa kiinnostus kolmanteen sektoriin julkisen vallan suunnalta liittyi palvelujen tuottamiseen. Kiristyneessä julkistaloudellisessa tilanteessa kunnilla oli huoli palveluiden tuottamisesta, ja yksityinen ja kolmas sektori tuottivat palveluita, joita ennen tuotettiin julkisesti, kuten kuntien hyvinvointipalvelut. (Huotari ym. 2008, 47.)

Suomen liittyminen Euroopan unioniin nähdään tärkeänä tekijänä julkisen ja kolmannen sektorin suhteissa. EU loi paineita julkisen talouden menojen leikkaamiseen ja lisäsi valtion sekä kolmannen sektorin yhteistyöhankkeita ja valtion harjoittamaa aktivointipolitiikkaa. Kolmannen sektorin roolin muuttumiseen on vaikuttanut keskeisesti myös ns. kunta- ja palvelurakennemuutos, joka perustuu alati kiristyvään kuntatalouteen sekä hoiva- ja hoitoalan palveluiden kasvuun. (Huotari ym. 2008, 47–48.)

Myös managerialismin nousu on uuden kolmannen sektorin kannalta olennainen muutos. Managerialistisella hallintotavalla tähdätään julkisen hallinnon pienentämiseen ja menojen laskemiseen. Julkiset organisaatiot nähdään tulosvastuullisina markkinatoimijoina, ja julkisia organisaatioita johdetaan yksityisen sektorin johtamistapoja noudattaen. Managerialismi on johtamistapa, jossa olemassa olevat resurssit pyritään käyttämään mahdollisimman tehokkaasti hyväksi. (Huotari ym. 2008, 50.)

Kunnat ja julkinen sektori usein määrittelevät kolmannen sektorin tärkeimmäksi tehtäväksi erilaisten palveluiden tuottamisen, jotta julkista sektoria ja sen kustannuksia voitaisiin pienentää. Järjestöt useimmiten määrittelevät ydintoiminnakseen edunvalvonnan, vertaistuen, yhteisöllisyyden ja vapaaehtoistoiminnan eli omien jäsentensä etujen ajaminen. (Möttönen & Niemelä 2005, 153.) Kuntien ja järjestöjen yhteistyö on lisääntynyt. Järjestöt tekevät hyvin monenlaista yhteistyötä kuntien kanssa, osallistuvat palveluiden tuottamiseen ja edesauttavat demokratian toteuttamista. (Möttönen ym. 2005, 116.) Nykyinen uuden kolmannen sektorin palvelutuotanto tuo toimintaan tavoitteellisuutta ja rahassa mitattavia arvoja ja vie osaltaan järjestöjen toimintaa yhteisöllisyyttä ja voittoa tavoittelemattomasta toiminnasta pois päin. Toiminta järjestöissä on muuttunut omien jäsenten palvelemisesta laajempien asiakaskokonaisuuksien palvelemiseen. Kulttuuripalveluita tuottavat ammattilaiset ja asiantuntijat. (Heiskanen ym. 2015, 368.)

Voittoa tavoittelematon sektori koostuu yksityisistä, vapaaehtoisista ja voittoa tavoittelemattomasta organisaatioista ja yhdistyksistä. Sektorin tärkeys ja laajuus ovat jatkuvassa kasvussa. Tämä sektori on täynnä erilaisia organisaatiomalleja ja toimintoja. (Anheier 2005, 4.) Sektori linkittyy vahvasti kunkin alueen tai maan poliittiseen tai sosiaaliseen kehitykseen (Anheier 2005, 35). Voittoa tavoittelemattomalla sektorilla on lukuisia eri termejä, jotka viittaavat samaan asiaan. Tällaisia termejä ovat esimerkiksi kolmas sektori, hyvän-tekiväisyys, vapaa kenttä ja sosiaalinen yritys. (Anheier 2005, 38.)

Salamon ja Anheier esittelevät teoksessaan (1992) voittoa tavoittelemattoman organisaation viisi peruseriaa: 1) organisoitunut/institutionalisoitunut, 2) yksityinen toimija, joka toimii erillään valtionhallinnosta, 3) omaa oman hallinnon ja kontrolloi itse omia toimintojaan, 4) voittoa tavoittelematon jakelu, eli voittoa ei jaeta omistajille tai johtajille, 5) vapaaehtoinen eli vapaaehtoiselle toiminnalle on sijaa ja mahdollisuutta. (Anheier 2005, 47–49.) Voittoa tavoittelemattomilla organisaatioilla on toiminnassaan erilaisia tehtäviä ja rooleja, joita ovat mm. palveluiden tarjoajan rooli, edelläkävijän rooli, arvojen vaalijan rooli ja puolustajan rooli (Anheier 2005, 174).

Voittoa tavoittelemattomat organisaatiot tuottavat kolmenlaisia tuotteita ja palveluita: 1) ensisijainen yhteinen hyvä (vaikea myydä markkinoilla, kilpistyy usein organisaation missioon), 2) ensisijainen yksityinen hyvä (missioon liittyvä, mutta sitä voi myydä markkinoil-

la) ja 3) ei-ensisijainen yksityinen hyvä (ei liity niin vahvasti missioon, herättää lisäarvoa ensisijaisiin tuotteisiin). (Anheier 2005, 205–206.)

Sosiaalinen yritys kuuluu uuteen kolmanteen sektoriin. Sosiaalinen yritys voidaan määrittellä monella tavalla, mutta keskeisin määritelmä katsoo, että sosiaalisella yrityksellä on jokin yhteiskunnallisesti hyödyllinen tavoite, esimerkiksi palveluiden tuottaminen. (Huotari, Pyykkönen & Pättiniemi 2008, 8.) Sosiaalinen yritys toimii markkinatalouden lainalaisuuksien keskellä, joten siltä odotetaan taloudellista tuloksellisuutta, palvelujen tehokasta tuottamista, laadunvalvontaa ja verkostoitumista muiden toimijoiden kanssa. Sosiaalisilla yrityksillä on kahtiajakoinen asema. Sosiaalisen yrityksen toiminnan on mm. verotuksellisista syistä oltava yleishyödyllistä ja voittoa tavoittelematonta. Toisaalta taas sosiaalisen yrityksen liiketoiminnan tulee sopeutua markkinatalouteen. Palveluita ja hyödykkeitä pitää pystyä tuottamaan kustannustehokkaasti, ja pärjätäkseen kilpailussa sosiaalisen yrityksen täytyy toimia yritysmäisemmin ja ammattimaisemmin. (Huotari ym. 2008, 66.)

Sosiaaliset yritykset eroavat liiketoimintayrityksistä sillä, että taloudellisen arvon luomisen sijaan päämääränä on sosiaalisen arvon luominen (Anheier 2005, 127). Sosiaalisen yrityksen ja perinteisen kolmannen sektorin organisaation erottaa se, että sosiaalisella yrityksellä on useita tarkoituksia toiminnalleen. Sosiaalisissa yrityksissä taloudellisia tavoitteita on usein enemmän kuin perinteisissä kolmannen sektorin organisaatioissa. (Nyssens 2006, 31.)

Sosiaalinen yritys on organisaatio, jonka tavoitteena on hyödyttää yhteisöä, se on kansalaisjoukon aloittamaa toimintaa, päätöksenteko ei ole sidottu pääoman omistamiseen, osallistumiselle on avoin luonne ja voiton jakaminen on rajoitettua. Sosiaalinen yritys tuottaa sekä myy tavaroita ja palveluita, sillä on korkea autonomia, toimintaan sisältyy taloudellista riskiä ja sillä on minimimäärä palkkatyövoimaa. (Nyssens 2006, 5–6.) Sosiaalisilla yrityksillä on ainakin kolmenlaisia tavoitteita toiminnalleen: sosiaaliset (yhteisön ja sen jäsenten hyödyttäminen), taloudelliset (palvelut ja tuotteet hyödyttäviä) ja sosiopoliittiset (päättöksenteon demokratisointi yhteiskunnassa) (Nyssens, 2006, 30).

Järjestöt voidaan jakaa karkeasti viiteen päätyyppiin: edunvalvontajärjestö, vapaaehtoisuustoiminnan järjestö, vertaistoimintajärjestö, asiantuntijajärjestö ja palveluntuottajajärjestö

(Möttönen ym. 2005, 59–60). Ylioppilaskunta on näitä kaikkia, koska sillä on erittäin laajat tehtävät. Ylioppilaskuntien kulttuuritoiminta sisältää myöskin kaikkien viiden päätyypin piirteitä. Ylioppilaskuntien kulttuuritoiminta voi harjoittaa kulttuuriedunvalvontaa, toiminnassa merkittävä paino on vapaaehtois- ja vertaistoiminnalla, kulttuuritoiminnan tuottaminen on ammattimaistumaan päin, ja ne tuottavat kulttuuripalveluita, joista hyvin merkittävä osa on myös ei-jäsenten käytettävissä.

Järjestöjen kolme tehtävää ovat jäsenten etujen ajaminen ja toiminnan järjestäminen jäsenille, palveluiden tuottaminen sekä toimiminen hyvinvointia edistävissä verkostoissa eli yhteistyö julkisen sektorin toimijoiden kanssa (Möttönen ym. 2005, 104). Järjestöjen tehtävänä on tuoda jäsentensä ääntä esiin edustamalla heitä sekä tuottaa heille heidän tarvitsemiaan palveluita. Järjestökentällä on havaittavissa muutos, jossa edunvalvonnasta on siirrytty yhä enemmän palveluiden tuottamiseen. Järjestöt voidaan jakaa karkeasti joko edunvalvontajärjestöiksi tai palvelujärjestöiksi. (Möttönen ym. 2005, 152.) Kaikki järjestöt eivät noudata tätä dikotomiaa, ja esimerkiksi ylioppilaskunnat edustavat molempia.

Verkostot, luottamus ja yhteistoiminta muodostavat sosiaalisen pääoman. Sosiaalisen pääoman tutkimus on lisännyt näkemystä siitä, että se on tärkeä hyvinvointia lisäävä tekijä. Yhteisöllisyys mm. järjestötoiminnassa tukee jäsenten hyvinvointia ja terveyttä. (Möttönen ym. 2005, 19.) Järjestöt nähdään tärkeänä poliittisena osallistumisareenana jäsenilleen ja demokratian toteuttajina. Poliitiikan tutkija ja sosiaalisen pääoman teoretikko Robert D. Putnam näkee, että järjestöt eivät pelkästään luo ja kehitä sosiaalista pääomaa, vaan ovat sosiaalista pääomaa eli verkostoja, normeja ja luottamusta. (Möttönen ym. 2005, 24.)

Järjestötoiminnan keskeiset tehtävät jaotellaan Möttösen ja Niemelän teoksessa (2005) kuuteen luokkaan: 1) Sosiaalisen pääoman ja hyvinvoinnin lisääminen. Kansalaisaktiivisuus ja osallistuminen järjestötoimintaan synnyttävät sosiaalista pääomaa, joka lisää hyvinvointia ja terveyttä. 2) Välittämisen ja jakamisen kanavien tarjoaminen. Vapaaehtoistoiminta on tärkeä osa järjestötoimintaa, ja se voi painottua hyväntekeväisyyteen, keskinäiseen auttamiseen, osallisuuteen ja edunvalvontaan. 3) Identiteetin rakennusainesten tarjoaminen. Yksilö tarvitsee identiteetin rakentamisessa yhteisöjä, koska julkinen hallinto ei välttämättä toimillaan tue riittävästi erityisryhmiä. Näin ollen järjestöjen palvelut erityisryhmien tukemisessa ovat suuressa roolissa. 4) Osallisuuden väylien luominen. Järjestöjen

tehtävänä on luoda heikompiosaisille väyliä yhteiskunnalliseen osallistumiseen. 5) Äänettömien äänenä toimiminen. Järjestöjen tehtävänä on erityisasemassa olevien henkilöiden tukeminen sekä toimia heidän äänitorvenaan yhteiskunnassa. 5) Toivon tuottaminen. Toivon olemassaolo on yksilön identiteetille tärkeä. Järjestöjen tärkeä tehtävä on toivon tuottaminen, sen ylläpito ja sen puuttumisen korjaaminen yhteisössä. 6) Innovaatiomoottoreina toimiminen. Järjestötoiminta nähdään erilaisten innovaatioiden synnyttäjänä, koska toiminta on käyttäjälähtöistä. (Möttönen ym. 2005, 67–78.)

Ylioppilaskunta on kolmannen sektorin järjestö, jolla laajat yhteiskunnalliset tehtävät ja vaikutusvalta kunnassa ja yliopistoyhteisössä. Ylioppilaskunnat ovat autonomisia toimijoita, mutta niitä kuitenkin säädellään ja valvotaan ylhäältä päin yliopistolain puitteissa. Ylioppilaskunnat ovat autonomisia toimijoita yliopistoon nähden, mutta yliopistot ja ylioppilaskunnat tekevät läheistä yhteistyötä.

Lavean tulkinnan mukaan ylioppilaskuntien toiminta voidaan luokitella kolmannen sektorin toiminnaksi, kuten mm. kirkot ja puolueet, jotka ovat myös tällä rajapinnalla. Ylioppilaskuntaa ei oikein voi ahtaalla tulkinnalla tulkita kolmannen sektorin toimijaksi, koska jäsenet eivät voi liittyä siihen vapaaehtoisesti. Ylioppilaskunta on lailla säädetty erityinen toimija, joten jäsenyys ei ole vapaaehtoista, kuten useimmiten kolmannen sektorin toimijoilla on. Yhdistyslain yhdistymisvapaus ei koske ylioppilaskuntia, koska sillä on lakiin perustuva erityisasema. Kankea jaottelu kolmeen eri sektoriin ei oikein istu ylioppilaskuntien toimintaan, vaan ylioppilaskuntien toiminnassa on piirteitä usean sektorin piirteistä.

Ylioppilaskunta on toimija, joka järjestää monenlaista toimintaa, jossa jäsenet ja muut voivat olla mukana vapaaehtoisesti, mutta ylioppilaskunnan jäsenyys on kuitenkin lakisääteinen asia. Ylioppilaskunta tuottaa jäsenilleen räätälöityjä palveluita, mm. kulttuuripalveluita, ja näin ollen voidaan sanoa, että ylioppilaskunta on kuin yhteiskunta pienoiskoossa. Ylioppilaskunta tuottaa palveluita jäsenilleen ja muille sekä ajaa jäsentensä etuja eli luo toiminnallaan yhteisöllisyyttä ja hyvinvointia. Toiminta perustuu vapaaehtoisuuteen, mutta kentällä toimii myös palkattuja työntekijöitä, asiantuntijoita.

Ylioppilaskuntien toiminta on osittain liikevoiton tavoittelua ja toisaalta jäsenmaksuvaroin tuotettuja palveluita, jotka eivät tuota liikevoittoa, vaan tuotot ohjautuvat organisaation

toimintaan. Toiminnan tarkoituksena on opiskelijoiden etujen ajaminen ja toiminnan järjestäminen heille, mutta toisaalta myös palveluiden ja/tai tavaroiden myyminen ja työllistäminen. Opiskelijoiden etujen ajaminen ja heille toiminnan järjestäminen on laajentunut erilaisiksi palveluiksi, jotka ovat myös muiden kuin jäsenten käytettävissä. Ylioppilaskuntien liiketoiminta pitää sisällään esimerkiksi asuntotuotantoa ja vuokraustoimintaa. Ylioppilaskunnat voivat tehdä liiketoimintaa, mutta niiden perustoiminta on jäsenpalvelua, joka on voittoa tavoittelematonta toimintaa. Joidenkin ylioppilaskuntien palveluita on yhtiöitetty, jolloin liiketoiminnan lait säätelevät toimintaa.

Ylioppilaskunnat toimivat luoden jäsenilleen ja muille palveluita ja edunvalvontaa, eli ovat uuden kolmannen sektorin toimintaa, järjestötoimintaa, ja toiminta täyttää sosiaalisen yrityksen kriteeristön. Ylioppilaskunta on laajentunut järjestöstä, kolmannen sektorin toiminnasta ja etujärjestötoiminnasta myös yritystoiminnan puolella muuttuvan yhteiskunnan myllerryksessä. Ylioppilaskunnat ovat sekoitusta perinteisestä kolmannesta sektorista ja uudesta kolmannesta sektorista.

Arvojen merkitys voittoa tavoittelemattomissa organisaatioissa tekee niistä poliittisia instituutioita. Ylioppilaskunnissa johtamistyyli, päätöksenteko sekä organisatorinen käytös ovat avainasemassa, ja ylioppilaskuntien toiminta onkin hyvin poliittista toimintaa, jossa erilaiset voimasuhteet eri aikoina vievät toimintaa tiettyihin suuntiin ja hitaasti muuttavat toimintaa. Ylioppilaskuntien kulttuurisektorin toiminta on vakiintunutta toimintaa, mutta silti sektori joutuu kamppailemaan olemassaolostaan, perustelemaan hyödyllisyyttään ja kamppailemaan resursseista.

Ylioppilaskuntien varsinainen toiminta eli edunvalvonta ja nk. palvelutoiminta (mm. kulttuuritoiminta) ovat voittoa tavoittelematonta yleishyödyllistä toimintaa. Toiminta on tappiollista jäsenpalvelutoimintaa, ja voitolliseksi muuttuessaan verottaja tulisi puuttumaan ylioppilaskuntien toimintaan. Ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan pyörittämiseen käytetään ylioppilaskuntien jäsenmaksuvaroja, toiminta on yleishyödyllistä, eikä tavoitteena ole tuottaa voittoa. Varsinaista puhdasta liiketoimintaa ylioppilaskuntien kulttuurisektorilla ei siis ainakaan vielä tehdä. Lisärahoitusta kulttuuritoiminnan kulujen kattamiseen haetaan mm. yritysyhteistyöllä, erilaisilla yhteistyökumppanuuksilla ja apurahoilla.

Ylioppilaskuntien automaatiojäsenyyden poistumista on ylioppilasliikkeessä pelätty jo jonkin aikaa. Yhteiskunnalliset murrokset mm. sosiaali- ja terveydenhuollon palvelurakennuudistus eli sote-uudistus vauhditti osaltaan keskustelua YTHS:n asemasta opiskelijoiden terveydenhuollon palveluntarjoajana. Keskustelu ammattikorkeakouluopiskelijoiden asemasta ja terveydenhuollosta on lisännyt kriittistä keskustelua ylioppilaskuntien automaatiojäsenyydestä. Ammattikorkeakoulukentällä toiveena olisi saada myös ammattikorkeakoulujen opiskelijakunnat automaatiojäsenyyden piiriin. Vuonna 2016 Suomen hallitus päätti, että YTHS:n asema turvataan sote-uudistuksessa, ja YTHS:n palvelut laajennetaan koskemaan myös ammattikorkeakouluopiskelijoita. Ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen yhdistymiset ja yhteistyön tiivistämiset luovat osaltaan paineita ylioppilaskuntien automaatiojäsenyyteen.

Varautuminen ylioppilaskuntien automaatiojäsenyyden mahdolliseen poistumiseen ja sitä kautta ylioppilaskuntien rahoituspohjan murrokseen tekee ylioppilaskunnista entistä enemmän uuden kolmannen sektorin toimijoita. Automaatiojäsenyyden poistumiseen varaudutaan jo nyt luomalla erilaisia yhteistyökumppanuuksia eri toimijoiden kanssa, miettimällä vaihtoehtoisia rahoituksen muotoja ja brändäämällä ylioppilaskuntien palveluita entistä houkuttelevampaan suuntaan. Murrostilanteessa ylioppilaskuntien palvelujen pitää olla houkuttelevia myös muille kuin jäsenille. Ylioppilaskuntien kulttuuritoiminta voidaankin nähdä tärkeänä vetovoimatekijänä ylioppilaskunnalle.

Haasteita ylioppilaskuntien kulttuurisektorin toiminnassa on useita. Järjestötoimintaan osallistuminen on tutkimusten mukaan laskenut. Uusi palvelutuotannon rooli on tuonut paineita ammattimaistumiselle. Toimintaa ohjaavat yhä useammat säädökset, tehdystä työstä halutaan usein käypä korvaus, ja osallistumishalukkuus vapaaehtoistyöhön vähenee. (Heiskanen, Kangas & Mitchell 2015, 372–373.) Kuinka ylioppilaskuntien kulttuuritoimintaan saadaan houkutelua mukaan uusia toimijoita, jotta sektori pysyy uudistuvana ja elinvoimaisena, ja kuinka vanhemmat toimijat saadaan motivoitua yhä uudelleen ottamaan osaa ylioppilaskuntien kulttuurisektorin toimintaan?

2.3 Kulttuuritoiminta

Kulttuuria on tutkittu ja määritelty laajasti useilla eri tieteenaloilla. Häyrynen tuo esiin teoksessaan (2006), että kulttuuri on moniselitteinen käsite, jolle löytyy paljon määritelmiä. Häyrynen nostaa esiin kolme pääluokkaa kulttuurin käsitteen määrittelylle, jotka ovat kulttuuri inhimillisen tiedon ja taidon korkeimpana muotona, kulttuuri elämäntapana ja kulttuuri arvo- ja tietojärjestelmänä (Häyrynen 2006, 21–22).

Kulttuuri inhimillisen tiedon ja taidon korkeimpana muotona -määrittely pohjautuu kantilaisuuteen. Laajassa kulttuurikäsitteessä kulttuuri nähdään luonnon vastakohtana eli kaikki, mikä ei ole luontoa, on kulttuuria, ja kulttuuri erottaa ihmisen luonnosta. Toisissa käsitteissä kulttuuri saa lähes saman merkityksen kuin sivilisaation käsite, ja toisinaan kulttuuri on mielletty sivilisaation vastakohtaksi. Sivilisaatio nähdään materiaalisena ja moraalisenä edistyskäsityksenä, ja sivilisaatioprosessin nähdään toteutuvan kulttuurin kautta. Käsitteistä taiteesta kulttuurina edustaa nykyaikanakin tuttua hieman suppeampaa kulttuurikäsitteistä. (Häyrynen 2006, 23–25.)

Häyrynen toteaa, että kulttuuri elämäntapana -näköyksessä kulttuuri nähdään yleensä yhteisön yhteisenä elämäntapana. Tässä laajassa universaalimallissa kaikella toiminnalla nähdään olevan kulttuurinen ulottuvuus. Universaalikäsitteeseen vastineena on ryhmäjakoon perustuvia määrittelyjä kulttuurille, sillä nykyaikaiset yhteisöt ovat usein eriytyneitä. Näissä näköyksissä kulttuuri nähdään pienempien ryhmien elämäntapana. (Häyrynen 2006, 31–34.)

Kulttuuri arvo- ja tietojärjestelmänä -näköyksessä kulttuuri nähdään elämäntavan taustalla vaikuttavana tekijänä ja että ns. elämän perusrealiteetit ohjaavat kulttuurisia ilmiöitä. Sosiologi Talcott Parsonsin mukaan kulttuurilla on olemassa funktionaaliset peruselementit AGIL-nelikentän mukaan, jossa A on resurssien tuottaminen, G on päätöksentekoprosesseista huolehtiminen, I on integraation turvaaminen, ja L on jatkuvuuden ylläpitäminen. (Häyrynen 2006, 35.)

Heiskanen esittelee Euroopan neuvoston Syrjästä esiin -raportissa (1998) kolmitasoisesta kulttuurisektorin määrittelystä. A-taso on ns. laajan tason kulttuurin määrittely, jossa kult-

tuuriin kuuluvat laajasti eri elämänmuodot, perusoikeudet, arvojärjestelmät, perinteet ja vaikiintuneet toimintamuodot. B-taso on ns. joukkotuotanto- ja markkinapainotteinen taso, jossa kulttuuriin kuuluvat tekijänoikeus- sekä kulttuuriteollisuus ja viestintäjärjestelmät eri lohkoineen sekä niiden tuotteiden kautta rakentuvat kulutusmallit ja kulttuuriosallistumisen muodot. C-taso on ns. taide- ja perinneperusteinen määritelmä, jossa kulttuuri nähdään edellisten tasojen määritelmiä suppeampana. Kulttuuriin kuuluu luova työ, ns. korkeakulttuurin ja kulttuuriperinnön ylläpito, tallentaminen ja välittäminen. (Heiskanen ym. 2015, 20–21.)

Kulttuuritoiminnan käsite liittyy läheisesti kulttuurin määritelmiin. Mielestäni kulttuuritoimintaa ei voida suhteuttaa näkemykseen kulttuurista elämäntapana, sillä kulttuuri nähdään tuolloin kaikkea koskettavana laajana käsitteenä. Mielestäni kulttuuritoiminta liittyy ajatukseen kulttuurista inhimillisen tiedon ja taidon korkeimpana muotona ja arvo- ja tietojärjestelmänä. Näkemys kulttuurista inhimillisen tiedon ja taidon korkeimpana muotona edustaa ns. suppeaa käsitystä kulttuurista. Kulttuuritoiminta nähdään tämän luokittelun kautta normatiivisuutta, toiminnan hallinnollisuutta ja autonomisuutta korostavana toimintana. Kulttuuritoiminnassa korostetaan kulttuurin taidenäkökulmaa ja korkeakulttuurisuutta. (Häyrynen 2006, 23–25.) Kulttuuri arvo- ja tietojärjestelmänä korostaa kulttuuria elämäntavan taustalla olevana liikuttajana. Kulttuuritoiminta edustaa kulttuurin konkretisointia kulttuuriin liittyväksi toiminnaksi. (Häyrynen 2006, 35.)

Kulttuuritoiminta, taiteen harrastaminen ja harjoittaminen sekä paikallisen perinteen edistäminen ja vaaliminen on määritelty kansalaisten toiminnan muodoksi, jota tuetaan yhteiskunnassa eri toimenpitein (Kukkasmäki 2003, 71). Kukkasmäki (2003) korostaa, että paikallisen kulttuuritoiminnan merkitys korostuu tilanteessa, jossa ihmisillä on vaikeuksia oman identiteettinsä hahmottamisessa. Yksilöiden juuret mahdollistavat sen, että he voivat omista arvomaailmoista käsin luoda oman elämänpiirinsä rajat ja olla kuitenkin avoimia ulkoisille vaikutuksille. (Kukkasmäki 2003, 74.)

Ylioppilaskuntien kulttuuritoimintaa kuvaa mielestäni parhaiten käsitys kulttuurista arvo- ja tietojärjestelmänä. Ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan ja ylioppilaiden kulttuurin rakentavat ylioppilaskunnan jäsenet. Ylioppilaskunnat luovat yleisiä edellytyksiä kulttuuritoiminnalle opiskelijoiden keskuuteen sekä luovat toiminnallaan yhteistä kulttuurista kon-

tekstia yliopisto-opiskelijoiden keskuuteen. Ylioppilaskuntien oma kulttuuri on osa toimintastrategiaa, jolla ylioppilaskuntaa esitellään, ja jota pidetään sen vahvuuksina. Ylioppilaskuntien kulttuuritoiminta korostaa arvoja, perinteitä ja uudistumista.

3 AINEISTO JA METODI

3.1 Tutkimuskohteen esittely

Tutkimuskohteenani on kaikkien Suomen neljäntoista ylioppilaskunnan kulttuuritoiminta. Pyrin luomaan aineiston pohjalta kokonaisvaltaisen kuvan ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnasta. Pyrkimys ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan kokonaisvaltaiseen tarkasteluun perusteele työni aineiston, kaikkien ylioppilaskuntien mukana olon ja metodien yhdistämisen. Ylioppilaskuntien kulttuurisektoreilla on keskenään toimijakohtaisia eroavaisuuksia, mutta myös yhteisiä nimittäjiä kulttuuritoiminnan järjestämisestä löytyy. Yliopistolaki säätelee ylioppilaskuntien kulttuurisektorin toimintaa, mutta siinä ei puututa kulttuuritoiminnan sisältöihin juuri mitenkään. Yliopistolain mukaan ylioppilaskuntien tulee kasvattaa jäseniään aktiivisiksi kansalaisiksi ja edistää heidän henkisiä sekä sosiaalisia pyrkimyksiä, ja näihin ylioppilaskuntien lakisääteisiin tehtäviin kulttuuritoiminnalla pyritään myös vastaamaan (Yliopistolaki 46 §).

3.2 Aineistonkeruu

Tutkimukseni aineisto muodostuu kvalitatiivisesti analysoitavasta asiakirja-aineistosta sekä kvantitatiivisesti ja kvalitatiivisesti analysoitavasta kyselyaineistosta. Asiakirja-aineistoon kuuluvat kaikkien neljäntoista ylioppilaskunnan toimintasuunnitelmat ja toimintakertomukset vuosilta 2009–2013. Tarkastelen tutkimuksessani asiakirjoja viiden vuoden ajalta. Aikarajaus on mielestäni relevantti, sillä viidessä vuodessa pääsee hyvin tarkastelemaan, millaista toiminta on ollut. Viisivuotistarkastelussa aikajänne ei ole myöskään liian pitkä, sillä tarkoituksenani on tutkia ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan nykytilannetta. Tutkimuksen aineistoon kuuluvat lisäksi myös ylioppilaskuntien muut kulttuuriasioihin kytkeytyvät asiakirjat, mikäli ylioppilaskunnilla on sellaisia.

Kyselyaineistoa varten laadin internetkyselylomakkeen (liite 1), johon pyysin vastauksia kaikkien ylioppilaskuntien kulttuuriasioita työkseni tekevältä työntekijältä tai hallituksen

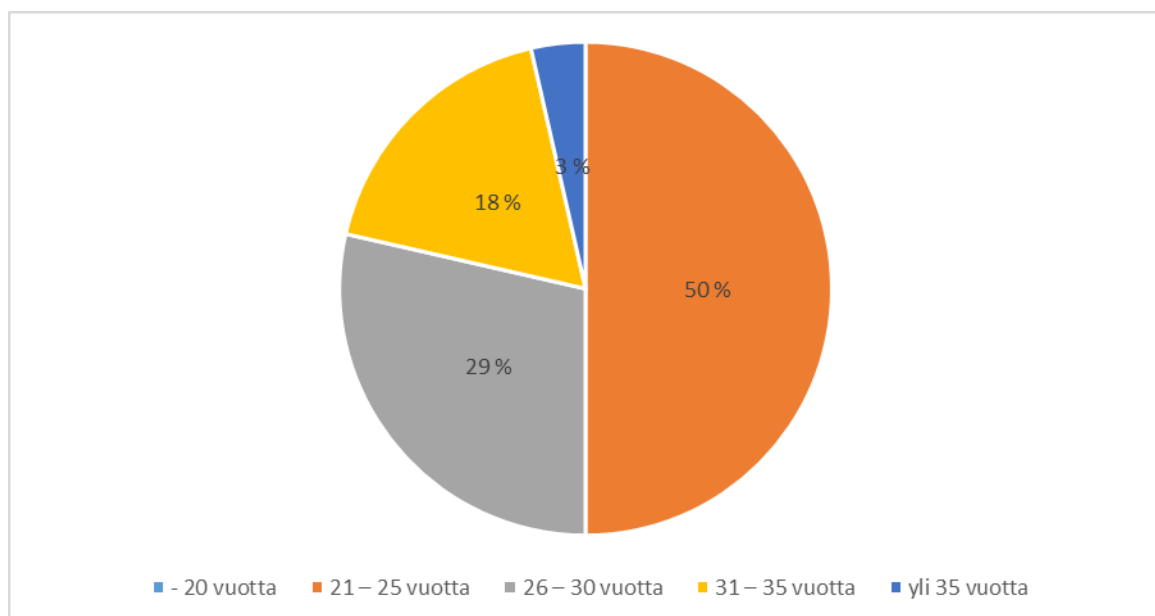
kulttuuriasioista vastaavalta henkilöltä sekä ylioppilaskunnan pääsihteeriltä tai hallituksen puheenjohtajalta. Pyysin vastauksia jokaisesta ylioppilaskunnasta kahdelta henkilöltä, eli yhteensä 28 ylioppilaskuntatoimijalta. Kyselomaketta laatiessani pyrin välttämään liian monimutkaisia ja aikaa vieviä kulttuurisektoriin liittyviä kysymyksiä, koska vastauksia kyselyyn piti saada myös ylioppilaskuntien hallinnon edustajilta. Vastaukset pyrin keräämään loppuvuonna 2014, koska halusin saada vastaukset luottamustoimiaan lopettavilta henkilöiltä. Vuoden 2014 toimijat olivat olleet ylioppilaskuntansa toiminnassa mukana ainakin vuoden, joten he tunsivat toimintakentän jo melko hyvin. Ihan kaikkia vastauksia en saanut kerätyksi vuoden 2014 toimijoilta, joten muutamia puuttuvia vastauksia keräsin vuonna 2015 aloittaneilta toimijoilta.

Kulttuuriasioista ylioppilaskunnissa voi vastata yksi tai useampi henkilö, joko palkattuina työntekijöinä tai luottamushenkilöinä. Muutamassa ylioppilaskunnassa kulttuuriasioista ei virallisesti vastaa kukaan. Lähetin kyselyni jokaisen ylioppilaskunnan pääsihteerille. Asiakirja-aineistoa kerätessäni kysyin eri ylioppilaskuntien pääsihteereiltä, ketkä olisivat heidän mielestään sopivimmat henkilöt heidän lisäksi vastaamaan kyselyyn. Osa ei vastannut tiedusteluuni, ja käytin näin ollen omaa harkintaa siinä, keneltä toiselta pyysin vastaukset kyselyyni. Pyysin ensisijaisesti vastaukset kyselyyni kulttuurin parissa työskenteleviltä palkatuilta henkilöiltä. Jos ylioppilaskunnassa ei ollut palkattua henkilöä, joka työskentelee kulttuurin parissa, lähetin kyselyn ylioppilaskunnan hallituksen jäsenelle, jonka vastuualueena kulttuuri on. Jos tällaista henkilöä ei ollut, lähetin kyselyn ylioppilaskunnan hallituksen puheenjohtajalle. Jyväskylän yliopiston ylioppilaskunnan osalta pääsihteerin lisäksi kyselyyni vastasi hallituksen kulttuurivastaava, koska en tutkijana halunnut olla vastaamassa laatimaani kyselyyn.

Sain kaikista ylioppilaskunnista kyselyyni toivomani kaksi vastausta. Toimijoiden perehtyneisyys ylioppilaskuntatoimintaan vaihteli erityisesti toimijoiden suuren vaihtuvuuden takia. Suurin osa luottamustoimijoista on ylioppilaskuntansa toiminnassa mukana aktiivisesti vain vuoden. Vuosi on lyhyt aika hahmottaa kaikki ylioppilaskunnan toimintasektorit läpikotaisin. Näin ollen saman ylioppilaskunnan edustajilla saattoi olla keskenään toisistaan aika poikkeaviakin vastauksia. Pääsääntöisesti vastaajat tuntuivat olevan melko perehtyneitä ylioppilaskuntiansa kulttuurisektorin toimintaan, ja kyselyssä tuli yllättävän vähän vastauksia en osaa sanoa -vaihtoehtoihin.

Kyselylomakkeessa (liite 1) oli kolmentyyppisiä kysymyksiä: suljettuja eli strukturoituja kysymyksiä (kysymykset: A1., A2., A3., A4., A5., A6., A7., B2., B3., C1., C2., D1., D3., D4., E1., E2., E5., E6., E7., E10., E11., E12 ja E13.), avoimia kysymyksiä (kysymykset: D2., E4., E8., E14., E15., E16. ja E17.) ja sekamuotoisia kysymyksiä (kysymykset: B1., C3., C4., E3. ja E9.). Laadin kyselyn niin, että vain muutama avoin kysymys oli vapaavalmintainen (kysymykset: D2., E8. ja E17.), joten vastaajien piti vastata melkein kaikkiin kysymyksiin. En osaa vastata -vaihtoehdon pyrin laittamaan myös valmiisiin vaihtoehtoihin, mikäli vain mahdollista. Kyselylomakkeeni sisälsi suurimmaksi osaksi strukturoituja kysymyksiä. Käytin kyselylomakkeeni vastausasteikkona Likertin asteikkoa, joka on yleensä neljä-viisiportainen järjestysasteikko. Likert-asteikon toisena ääripäänä on usein täysin samaa mieltä ja toisena ääri vaihtoehtona on täysin eri mieltä. Asteikko sopii hyvin asennevääntämiin, joita minunkin kyselyssäni oli paljon.

Kyselyyn vastanneista 54 prosenttia oli naisia, 42 prosenttia oli miehiä, ja neljä prosenttia vastaajista ei halunnut kertoa sukupuoltaan. Ylioppilaskuntien toimijat ovat yleisesti ottaen melko nuoria iältään, ja valtaosa kyselyyn vastanneista (79 %) oli alle 30-vuotiaita (kuvio 1). Yli 30-vuotiaita kyselyyn vastanneista oli 21 prosenttia.



KUVIO 1. Vastaajien ikäjakauma prosentteina.

Vastaajista työsuhteessa ylioppilaskunnassa oli 68 prosenttia, ja 32 prosenttia toimi luottamushenkilöinä. Vastauksissa painottui hieman enemmän työsuhteessa olevien vastaukset.

Tämän painotuksen loin jo siinä vaiheessa, kun rupesin keräämään vastauksia, eli ensisijaisesti kysely lähti työsuhteessa oleville kulttuurisektorin toimijoille ja työsuhteessa oleville pääsihteereille. Loput vastaukset keräsin ylioppilaskuntien luottamushenkilöiltä. Ylioppilaskunta on monelle toimijalle ensimmäinen isompi luottamustoimi tai ensimmäinen työpaikka asiantuntijaorganisaatiossa.

Valtaosa vastaajista, eli 46 prosenttia, on ollut ylioppilaskuntansa toiminnassa mukana alle vuoden, kahdesta kolmeen vuotta mukana olleita oli 32 prosenttia, neljästä viiteen vuotta mukana olleita oli neljä prosenttia, viidestä kymmeneen vuotta mukana olleita oli 14 prosenttia ja yli kymmenen vuotta mukana ylioppilaskuntansa toiminnassa oli ollut neljä prosenttia. Vastaajista 71 prosenttia ei ollut ollut mukana jonkun toisen ylioppilaskunnan toiminnassa, ja jonkun toisen ylioppilaskunnan toiminnassa mukana olleita oli 29 prosenttia. Valtaosalla vastaajista (96 %) oli kokemusta jostain muustakin järjestötoiminnasta, kun taas neljä prosenttia ei osannut sanoa, onko osallistunut johonkin muuhun järjestötoimintaan ylioppilaskuntatoiminnan lisäksi. Kyselyn vastaajat ovat kokeneita järjestötoimijoita. Valtaosa vastaajista on ollut melko lyhyen aikaa mukana ylioppilaskuntansa toiminnassa, mutta vastaajista löytyi myös kokeneita toimijoita. Ylioppilaskuntien toimijat vaihtuvat yleisesti ottaen melko nopeaan tahtiin, sillä melkein kaikki luottamushenkilöt vaihtuvat vuosittain, ja työntekijöiden työsuhteiden kesto on useimmiten noin pari vuotta.

Kyselylomakkeen tarkoituksena oli kartoittaa, miten eri toimijat ymmärtävät ja perustelevat ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan. Tarkoituksena oli saada vastauksia ainakin seuraaviin kysymyksiin:

- Miksi ylioppilaskunnissa on kulttuuritoimintaa?
- Millaista kulttuuritoimintaa ylioppilaskunnissa järjestetään?
- Millainen merkitys kulttuuritoiminnalla on ylioppilaskunnille?
- Miten kulttuuritoimintaa järjestetään ylioppilaskunnissa?
- Millaisia resursseja ylioppilaskuntien kulttuuritoimintaan käytetään?
- Mitkä ovat ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan tavoitteet?

Asiakirja-aineiston pohjalta sain melko hyvän käsityksen eri ylioppilaskuntien toiminnan laajuudesta ja kulttuuritoiminnan painopistealueista. Ylioppilaskuntien toimintasuunnitel-

mat eroavat hieman toinen toisistaan. Osalla ylioppilaskunnista toimintasuunnitelmat ovat hyvinkin yksityiskohtaisia ja määrittelevät melko tarkkaan, mitä toimintavuonna tehdään. Osalla ylioppilaskunnista toimintakertomukset ovat hyvin väljiä eivätkä juurikaan määrittele toimintaa. Ylioppilaskunnat eivät myöskään kirjaa kaikkea kulttuuritoimintaa koskevaa tulossa olevaa toimintaa toimintasuunnitelmiin, koska ylioppilaskuntien kulttuuritoiminta on erittäin vakiintunutta toimintaa.

Ylioppilaskuntien kulttuuritoiminta ja erilaiset tapahtumat ovat kiinteä osa opiskeluvuoden sykliä ja liittyvät usein myös kansallisiin juhlapäiviin. Toimintakertomuksissa kulttuurisektori oli useimmiten mainittu, ja piti sisällään vuoden sykliin kuuluvien tapahtumien pyörittämistä ja erilaisia kulttuuritoiminnan kehittämishankkeita. Ylioppilaskuntien toimintakertomukset kertoivat melko tarkkaan, millaisia kulttuuritoimintoja kulloisenkin tarkasteluvuoden aikana oli tehty. Ylioppilaskunnissa toimintasektoreita on paljon, joten kovin syvällistä ruodintaa kulttuuritoiminnasta toimintakertomuksista ei löytynyt vaan lähinnä listausta, millaista toimintaa ja tapahtumia oli järjestetty. Vain HYYllä oli muu kulttuuriin liittyvä virallinen asiakirja toimintakertomusten ja toimintasuunnitelmien lisäksi.

3.3 Sisällönanalyysi

Tutkimukseni analyysimetodina on sisällönanalyysi, jossa tekstistä etsitään merkityksiä, ja sitä voidaan tehdä aineistolähtöisesti, teoriaohjaavasti tai teorialähtöisesti (Tuomi & Sarajärvi 2009, 104). Sisällönanalyysissä dokumentteja analysoidaan systemaattisesti ja objektiivisesti. Sisällönanalyysin dokumenttiaineisto voi koostua mm. kirjoista, artikkeleista, päiväkirjoista, haastatteluista, kirjeistä, keskustelusta ja raporteista, eli miltei mistä tahansa kirjalliseen muotoon saatetusta materiaalista. Sisällönanalyysillä pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä yleinen ja tiivistetty kuvaus. Tämän jälkeen analyysin pohjalta tehdään johdopäätöksiä tutkittavasta aiheesta. (Tuomi ym. 2009, 103.)

Tuomi ja Sarajärvi jakavat sisällönanalyysin sisällön erittelyyn ja varsinaiseen sisällönanalyysiin. Sisällön erittely tarkoittaa tekstin käsittelyä kvantitatiivisesti, ja varsinainen sisällönanalyysi on tekstin tutkimista kvalitatiivisesti. Sisällönanalyysissä on merkityksellistä se, haetaanko aineistosta samankaltaisuutta, erilaisuutta vai toiminnan logiikkaa, jolloin

kaikista vastauksista syntyy yksi yhteinen kertomus. (Tuomi ym. 2009, 92–93.) Tutkimuksen aineisto kuvaa tutkittavaa ilmiötä, ja sisällönanalyysin keinoin siitä luodaan sanallinen ja selkeä kuvaus. Sisällönanalyysin kautta aineisto hajotetaan osiin, käsitteellistetään ja kootaan uudelleen loogiseksi kokonaisuudeksi. Analyysin kautta pyritään luomaan selkeyttä aineistoon, jotta siitä saadaan selkeitä ja luotettavia johtopäätöksiä. (Tuomi ym. 2009, 108.)

Tutkimuksessani tarkastelen aineistoa sekä määrällisesti että laadullisesti. Strukturoitujen kysymysten vastauksista laadin lukumääriä, keskiarvoja ja prosentteja. Mielestäni tutkimuksessani oli järkevää yhdistää sekä kvalitatiivinen että kvantitatiivinen tutkimus, sillä määrällisen tutkimuksen avulla saadaan yleensä kartoitettua olemassa oleva tilanne ja laadullisin keinoin voidaan selvittää asioiden syitä.

Tutkimuksessani haen aineistosta samankaltaisuutta ja toiminnan logiikkaa. Tutkimuksessani ryhmittelen ensin aineiston pohjalta kaikkien ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnasta yhteneväisyyksiä. Tämän jälkeen tarkastelen ylioppilaskuntien kulttuuritoimintaa yhteisesti yleisellä tasolla aineiston pohjalta. Tutkimuksessani haen aineistosta perusteluja ylioppilaskuntien harjoittamalle kulttuuritoiminnalle eli tarkastelen sitä, millaisia motiiveja ja merkityksiä ylioppilaskuntien kulttuuritoimintaan liittyy. Tarkastelussa tuon esiin ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan yhteisiä piirteitä sekä eroavaisuuksia. Yhteneväisyyksien ja erojen pohjalta luon ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnalle toimintamallityyppjä.

4 YLIOPPILASKUNTIEN KULTTUURITOIMINTA

4.1 Ylioppilaskuntien kulttuurisektori

Ylioppilaskuntien kulttuurisektorin toiminta määritellään vuosittain ylioppilaskuntien toimintasuunnitelmissa. Ylioppilaskuntien toimintakertomuksissa kerrotaan, mitä toimintavuonna on tehty. Ylioppilaskuntien kulttuuritoiminta on monimuotoista, ja se pitää sisällään muun muassa tapahtumia, kulttuuriedunvalvontaa, kulttuurimatkoja, kursseja ja koulutuksia. Ylioppilaskunnat jakavat usein myös avustuksia ja resursseja muulle piirissään toimivalle kulttuuritoiminnalle. Ylioppilaskuntien kulttuurisektoreita leimaavat omat kulttuuriset tekijät eri yliopistoissa, toimintojen kopioituminen eri ylioppilaskuntien kulttuurisektoreiden kesken, kulttuuritoiminnan projektiluonteisuus ja kulttuuritoiminnan ammatimaistuminen. Tutkimukseni tavoitteena on luoda kokonaisvaltainen kuva ylioppilaskuntien harjoittamasta kulttuuritoiminnasta, ja tässä osiossa keskityn ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan toimintojen samankaltaisuuteen. Ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan samankaltaisuuksia ovat mm. sama kohderyhmä eli ylioppilaskuntien jäsenet, samankaltaiset tapahtumatyypit, resurssien rajallisuus ja vapaaehtoistyövoiman merkittävä osuus kulttuurituottamisessa.

Benchmarkkaus eli vertailu ja ideoiden vaihto on usein tärkeässä roolissa silloin, kun resurssit eivät ole isoja. Organisaatioiden täytyy resurssiviisaasti ja innovatiivisesti löytää toiminnot, jotka hyviä, että organisaatiot voivat tarjota palveluita mahdollisimman kustannustehokkaasti. (Anheier 2005, 200–201.) Benchmarkkaus on tärkeässä roolissa ylioppilaskuntien kulttuurisektoreiden toiminnassa, koska käytettävissä olevat resurssit eivät ole kovin isoja. Muiden ylioppilaskuntien hyväksi havaituista toiminnoista otetaan mallia ja siirretään oman ylioppilaskunnan käyttöön. Tällainen toiminta on erittäin selvästi huomattavissa ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnassa.

Ylioppilaskunnan kulttuuritoimintaa pidettiin vakiintuneena eli jatkuvana toimintana 93 prosentissa vastauksista, 3,5 prosenttia ei pitänyt kulttuuritoimintaa vakiintuneena toimintana ylioppilaskunnassaan, ja 3,5 prosenttia ei osannut sanoa. Tarkastelin sitä, vaihteleeiko ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan sisältö esimerkiksi toimijoiden vaihtuessa. Pääsään-

töisesti kulttuuritoiminnan sisältö vaihteli vastaajien mielestä jonkin verran (46 % vastauksista). Kukaan vastaajista ei kokenut, että kulttuuritoiminnan sisältö vaihtelisi erittäin paljon. Melko tasaisia vastausmääriältään olivat vaihtoehdot melko paljon (29 %), melko vähän (25 %) ja erittäin vähän (25 %).

Vastausten perusteella ylioppilaskunnat järjestävät pääsääntöisesti kulttuuritoiminnan itse (64 % vastauksista), osa järjestää ylioppilaskuntansa kulttuuritoiminnan pääsääntöisesti yhdessä jonkun toisen tahon kanssa (29 % vastauksista), ja pienin osuus järjestää ylioppilaskuntansa kulttuuritoiminnan pääsääntöisesti jollain muulla tavalla (7 % vastauksista). Yhtenä tällaisena muunlaisena toiminnan järjestämisen tapana vastauksissa ilmeni järjestöjen ja ylioppilaskunnan yhteistyö, eli järjestöt tekevät tapahtumat, ja ylioppilaskunta luo puitteita järjestöjen toiminnalle. Toisena tällaisena muunlaisena kulttuuritoiminnan järjestämisen tapana vastauksissa ilmeni ylioppilaskunnan osittain itsensä tuottama kulttuuritoiminta sekä lisäksi ulkoisten toimijoiden hyödyntäminen kulttuuritoiminnan järjestämisessä. Tällaiseen tapaan liittyvät ilmaisten tapahtumien hyödyntäminen ja yhteistyökumppaneiden kanssa neuvotellut alennukset tai muut edut, joita ylioppilaskunta voi tarjota jäsenilleen.

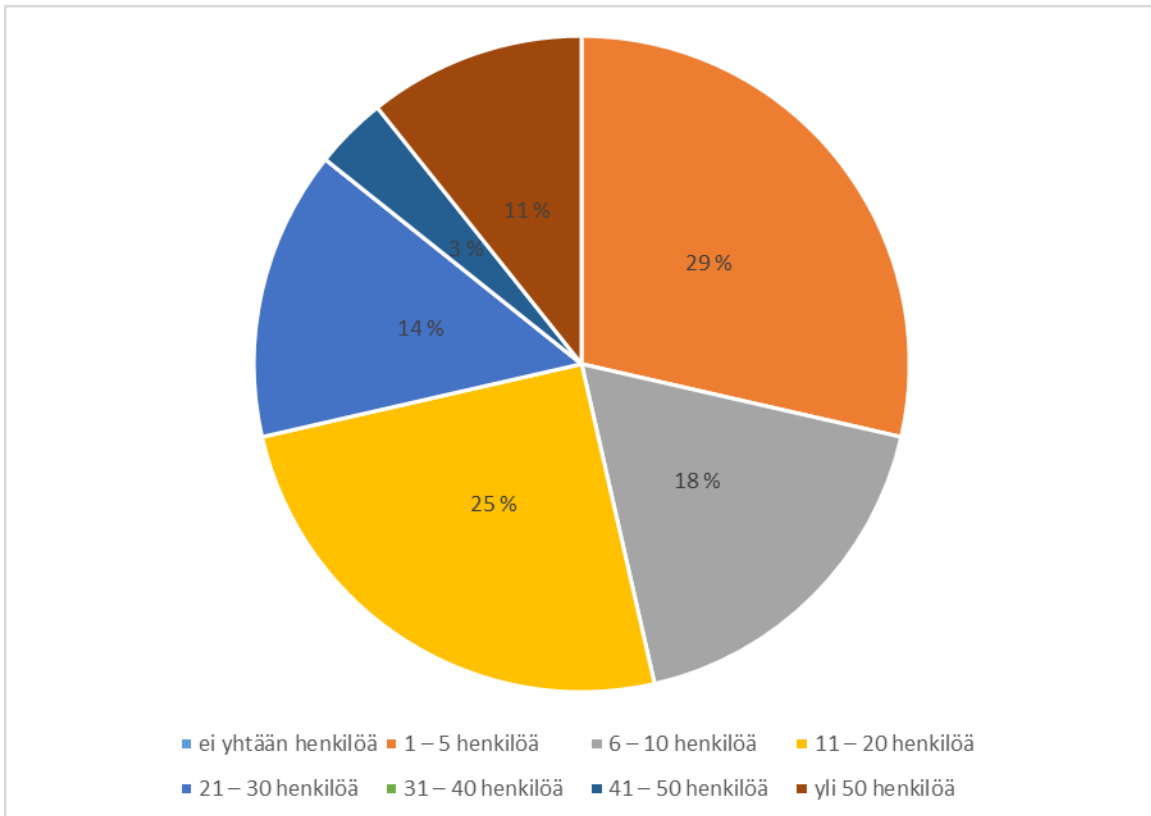
Selvitin sitä, miten ammattimaiseksi vastaajat kokevat ylioppilaskuntansa kulttuurituottamisen. Eniten vastauksia väittämään ”ylioppilaskuntasi kulttuurituottaminen on ammattimaista” keräsi vaihtoehto jokseenkin samaa mieltä (39 % vastauksista). Seuraavaksi eniten oli jokseenkin eri mieltä -vastauksia (25 % vastauksista). Lähes yksi viidestä ei ollut väittämän kanssa samaa eikä eri mieltä (18 % vastauksista), täysin samaa mieltä väittämän kanssa oli 11 prosenttia vastaajista, ja täysin eri mieltä väitteen kanssa oli seitsemän prosenttia vastaajista. Vastauksissa on aika paljon hajontaa eri vastausvaihtoehtojen kesken. Kyselyn tuloksissa ilmeni monessa kohdassa toive kulttuuriasioita työkseen hoitavan henkilön palkkaamisesta ylioppilaskunnan kulttuurisektorille.

Vastaajien mielestä ylioppilaskuntien vuosittain laatimat toimintasuunnitelmat ohjaavat ja määrittävät ylioppilaskunnan kulttuuritoimintaa pääsääntöisesti melko paljon (39 % vastauksista) tai jonkin verran (36 % vastauksista). Kukaan ei ollut sitä mieltä, että vuosittain laaditut toimintasuunnitelmat ohjaavat kulttuuritoimintaa erittäin paljon. Vastausvaihtoehto

melko vähän sai 21 prosentin kannatuksen, ja erittäin vähän -vaihtoehto sai neljän prosenttia kannatuksen.

4.2 Ylioppilaskuntien kulttuurisektorin toimijat

Suomen ylioppilaskuntien kulttuurisektoreilla toimii vaihteleva määrä toimijoita. Kyselyssä selvitin aktiivisten toimijoiden määrää ylioppilaskuntien kulttuurisektoreilla (kuvio 2). Eniten vastauksia keräsi vaihtoehto yhdestä viiteen aktiivista toimijaa, seuraavaksi eniten vastauksia keräsi 11–20 aktiivista toimijaa ja kolmanneksi eniten vastauksia keräsi kuudesta kymmeneen aktiivista toimijaa.



KUVIO 2. Aktiivisten toimijoiden määrä ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnassa prosentteina.

Ylioppilaskuntien kulttuurisektoreita pyöritetään pääsääntöisesti suhteellisen pienikokoisen aktiivijoukon voimin. Vastauksissa näkyy varmasti myös aktiivisuuden käsitteen hankala ja toimijakohtainen määrittäminen, eli missä menee raja aktiivisen ja ei-aktiivisen toimijan välillä. Kaikki kulttuurisektorin toimijat eivät myöskään ole jatkuvasti aktiivisia toimijoita,

vaan toimijat voivat toteuttaa jonkin kulttuuriprojektin ja jäävät sitten taas toiminnasta taka-alalle.

Vaihtuvien toimijoiden vaikutus kulttuurisektorin toimintaan nähdään ylioppilaskunnissa sekä haasteena että voimavarana. Osa vastaajista näki, että vaihtuvat henkilöt eivät vaikuta kulttuurisektorin toimintaan, koska toiminta on niin vakiintunutta ja strukturoitua.

“Vaihtuvat henkilöt eivät suuremmin vaikuta opiskelijakulttuuriin, vaan kaikki pyörii pitkälti samalla kaavalla vuodesta toiseen.” (Haastateltava 11)

Vaihtuvista toimijoista johtuvana haasteena nähtiin henkilöiden perehdytykseen liittyvät seikat. Vaihtuvat toimijat vievät resursseja perehdyttämisen kautta. Tiedon siirtäminen uusille toimijoille ei aina välttämättä onnistu vuosittain, ja ns. hiljaista tietoa jää siirtymättä seuraajille. Haasteina koettiin myös toimijoiden vaihteleva motivaatio- ja tietotaitotasot, joka tuo osaltaan toimintaan riskejä ja stressiä. Vaihtuvat toimijat tuovat haastetta myös kulttuurisektorin ulkopuolisen rahoituksen hankkimiseen, esimerkiksi apurahojen hakuaikataulut voivat toisinaan olla haasteellisia. Jos rahoitusta ei onnistuta hankkimaan, voi joku isompi tuotanto jäädä resurssipulassa toteuttamatta.

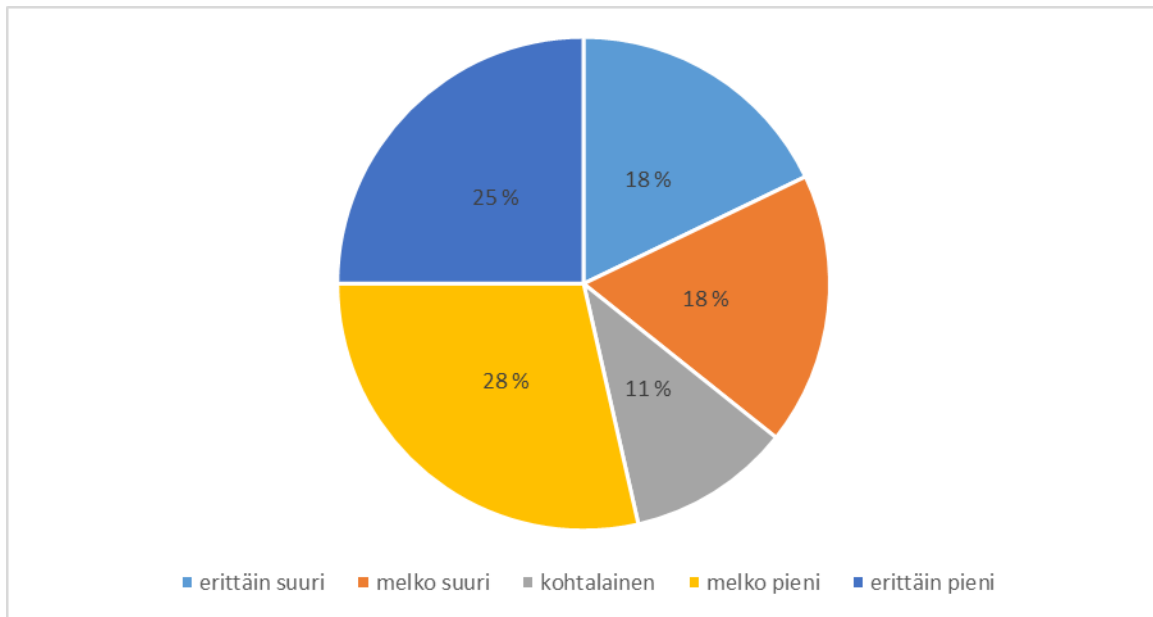
“Toimintaa on vaikea kehittää ja viedä eteenpäin, kun jatkuvuus on heikkoa. Toisaalta taas joka vuosi voidaan keksiä uudestaan, mitä tehtäisiin. Kulttuuri- ja muut toimijat voivat vuosittain hyvin vapaasti päättää, mitä he tekevät. Ylioppilaskunnan kädet eivät ole sidotut valtavaan määrään jatkuvaa toimintaa. Samalla tietenkin on vaikea tehdä mitään suurta, kun suuret asiat tuppaaavat olemaan ylivuotisia ja vaatimaan paljon resursseja, niin rahallisia kuin henkilöresursseja.” (Haastateltava 19)

Vaihtuvista toimijoista johtuvina voimavaroina nähtiin mm. tuoreet ja uudet ideat, toiminta on monipuolista vaihtuvien toimijoiden kautta sekä se, että toiminnassa on mukana motivoituneita ja aktiivisia toimijoita.

“Perimätieto siirtyy hyvin eteenpäin, joten vaihdosten vaikutukset eivät ole suuret. Vaihtuvat toimijat tuovat toki raikkaita, uusia ideoita kulttuuritoimintaan. Perinteet ovat kuitenkin hyvin vahvoja.” (Haastateltava 13)

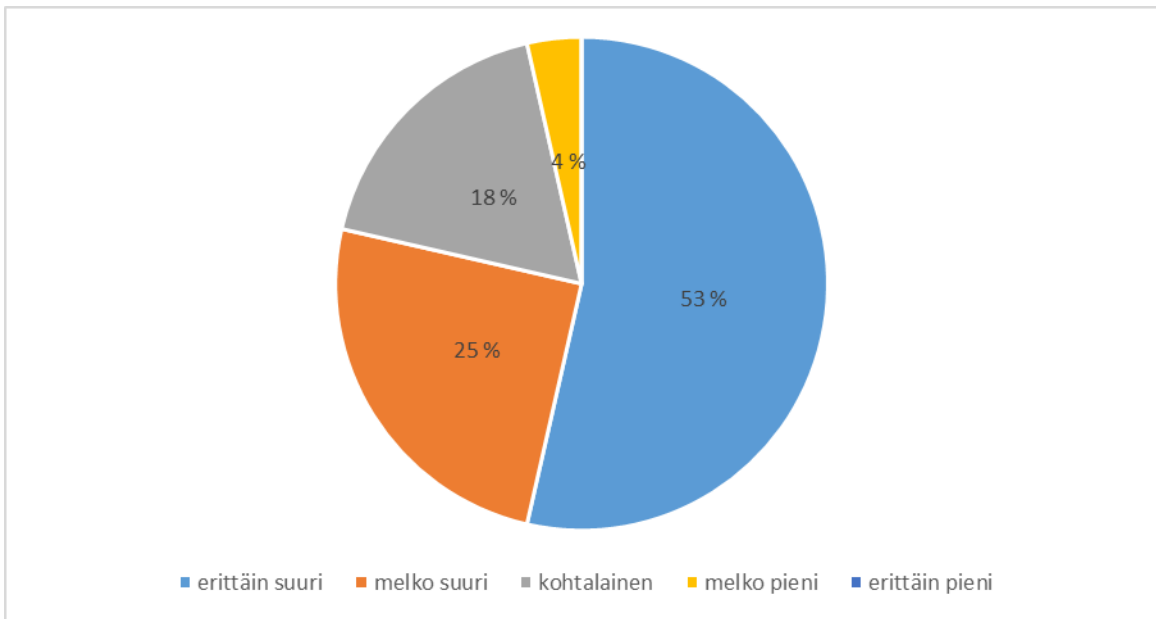
Vakituisen henkilöstön rooli korostuu, kun vapaaehtoiset vaihtuvat tiheään tahtiin. Monessa vastauksessa korostettiin, että onneksi ylioppilaskunnassa on myös palkattuja työntekijöitä, jotka tasapainottavat vaihtuvuutta, ja toimijavaihdoksista ei täten synny niin paljoa stressiä.

Selvitin kyselyssäni projektityöntekijöiden merkitystä ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnassa (kuvio 3). Vastauksissa on paljon hajontaa, mutta eniten vastauksia keräsi vaihtoehto, jossa projektityöntekijöiden merkitys koetaan melko pieneksi (28 % vastauksista).



KUVIO 3. Projektityöntekijöiden merkitys ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnassa prosentteina.

Vapaaehtoisten merkitys nähdään vastausten perusteella tärkeänä ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnassa (kuvio 4).



KUVIO 4. Vapaaehtoisten merkitys ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnassa prosentteina.

4.3. Ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan rahoitus

Ylioppilaskuntien kulttuuritoimintaa rahoitetaan pääsääntöisesti neljällä tavalla: jäsenmaksuvaroilla, lippu- ja tapahtumatuotoilla, yhteistyökumppanuuksilla ja apurahoilla. Vastaa- jista 93 prosenttia käyttää kulttuuritoimintansa rahoittamiseen jäsenmaksuvaroja, 90 prosenttia vastaajista käyttää kulttuuritoimintansa rahoittamiseen lippu- ja tapahtumatuottoja, 90 prosenttia käyttää kulttuuritoimintansa rahoittamiseen yhteistyökumppanuuksia, 36 prosenttia rahoittaa kulttuurisektoriaan avustuksilla, ja neljä prosenttia rahoittaa kulttuuritoimintansa yliopiston tarjoaman tilan kautta. Kahdessa vastauksessa kulttuuritoimintaa ei rahoiteta ylioppilaskunnan jäsenmaksuvaroin. Vastaukset ovat kahdesta eri ylioppilaskunnasta. Näiden ylioppilaskuntien toiset vastaajat ovat kuitenkin vastanneet kyselyyn, että ylioppilaskunnan kulttuuritoimintaa rahoitetaan jäsenmaksuvaroin.

Ylioppilaskuntien kulttuuritoiminta kuuluu ylioppilaskuntien nk. varsinaiseen toimintaan, jota rahoitetaan jäsenmaksuvaroin. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että kaikkien Suomen ylioppilaskuntien kulttuuritoimintaa rahoitetaan ainakin osittain jäsenmaksuvaroin. Ylioppilaskunnat ovat aika itsenäisiä rahoituksensa suhteen ylioppilaskuntien automaatiojäsenyyden vuoksi. Ylioppilaskunnat voivat hakea kulttuuritoimintansa apurahoja ja lisää

tuottoja yhteistyökumppanuuksien kautta, esimerkiksi erilaisilta yrityksiltä tai muilta toimijoilta.

Ylioppilaskunnan taloudellisen panostuksen kulttuuritoimintaan verrattuna ylioppilaskunnan muihin sektoreihin suurin osa vastaajista kokee hyväksi, mutta hajontaa vastauksista kuitenkin löytyy. Erinomaiseksi ylioppilaskuntansa taloudellisen panostuksen kulttuuritoimintaan verrattuna ylioppilaskunnan muihin sektoreihin kokee 11 prosenttia, hyväksi 61 prosenttia, tyydyttäväksi 11 prosenttia, heikoksi 14 prosenttia ja kolme prosenttia ei osannut sanoa. Ylioppilaskuntansa kulttuuritoimintaan käyttämät henkilö- ja taloudelliset resurssit olivat 71 prosentin mielestä riittävät, kun taas 29 prosenttia vastaajista koki, että resurssit eivät ole riittävät. Vastaajat ovat pääsääntöisesti tyytyväisiä ylioppilaskuntien kulttuurisektorin resursointiin, mutta merkittävä osuus vastaajista kaipasi oman ylioppilaskuntansa kulttuuritoimintaan enemmän resursseja.

Ylioppilaskunnat jakavat avustuksia piirissään toimivien järjestöjen kulttuuritoimintaan. Vain yksi vastaaja on vastannut kysymykseen kielteisesti. Kaikista ylioppilaskunnista tuli kaksi vastausta, joten voi olla, että henkilö on epä tietoinen siitä seikasta, että heidänkin ylioppilaskunnassaan jaetaan tällaisia avustuksia. Ylioppilaskunnat tukevat piirissään toimivien järjestöjen kulttuuritoimintaa myös muutoin kuin rahallisesti kaikissa paitsi yhdessä vastauksessa. Kulttuuritoimintaa tuetaan neuvontapalveluilla, henkilöstöresursseilla, koulutuksilla, tila- ja välinevuokrauksilla, tarjoamalla tiedotuskanavia, tarjoamalla yhteiskumppanien tarjouksia, neuvottelemalla yhteistyökumppanuuksia toimijoiden puolesta, tarjoamalla graafisen suunnittelijan palveluita, tarjoamalla verkostoja, taiteilijapankin kautta ja myymällä lippuja. Useimmiten ylioppilaskuntien palvelut järjestöjen kulttuuritoimintaan ovat maksuttomia.

Ylioppilaskunnissa jaetaan avustuksia ulkopuolisille kulttuuritoimijoille 32 prosentissa vastauksista ja ei jaeta 68 prosentissa vastauksista. Tarkasteltaessa sitä, tukeeko ylioppilaskunnat sen ulkopuolisia kulttuuritoimijoita muilla tavoin kuin rahallisella avustuksella, kyllä-vastauksia oli 43 prosenttia ja ei-vastauksia oli 57 prosenttia. Näitä tukemisen tapoja ovat yhteistyö eri muodoissa, ylioppilaskuntien tarjoama tiedotusapu, neuvontapalvelut, koulutukset, lipunmyynti, näkyvyyden tarjoaminen ja tila- ja välinevuokraukset. Tavat ylioppilaskunnan piirissä toimivien toimijoiden kulttuuritoiminnan ja ulkopuolisten

toimijoiden kulttuuritoiminnan tukemiseen ovat keskenään hyvin samantyyppisiä. Ylioppilaskunnat tarjoavat mm. tiedotus- ja koulutusapua sekä tiloja. Nykyään tukeminen ei ole pelkästään täysin yksipuolista, vaan useimmiten yhteistyötä, ja ylioppilaskunta voi pyytää vastineeksi tuestaan esimerkiksi näkyvyyttä järjestön tiedotus- tai mainosmateriaaleissa. Ylioppilaskunnat tekevät tärkeää työtä mahdollistaessaan muiden toimijoiden kulttuuritoimintaa. Esimerkiksi ylioppilasteatterit ovat useissa yliopistokaupungeissa ylioppilaskunnan piirissä toimivia kulttuuritoimijoita, jolle jaetaan avustuksia, annetaan tiloja käyttöön ja tuetaan muilla tavoilla.

4.4 Ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan motiivit ja merkitykset

“Ylioppilaskunnan perinteiden tunteminen vahvistaa yhteisöllisyyttä ja siten lisää myös opiskelijoiden hyvinvointia.” (JYYn toimintasuunnitelma 2009)

Vastaajien mielestä ylioppilaskuntien toimintasuunnitelmissa kulttuurisektorille asetetut tavoitteet ovat pääsääntöisesti toteutuneet hyvin (61 % vastauksista). Erinomaisesti kulttuurisektorille asetut tavoitteet ovat täyttyneet vastaajista 14 prosentin mielestä. Osa vastaajista oli sitä mieltä, että kulttuurisektorille asetetut tavoitteet eivät ole pääsääntöisesti toteutuneet mallikkaasti. Yksitoista prosenttia oli sitä mieltä, että tavoitteet ovat toteutuneet tyydyttävästi, ja yksitoista prosenttia oli sitä mieltä, että tavoitteet ovat toteutuneet heikosti. Kolme prosenttia vastaajista ei osannut sanoa.

Vastaajista ylioppilaskuntansa kulttuuritoiminnan merkitykseksi yliopistoyhteisössään koki erittäin suureksi 29 prosenttia, melko suureksi 25 prosenttia, kohtalaiseksi 29 prosenttia, melko pieneksi 14 prosenttia ja erittäin pieneksi kolme prosenttia. Ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan merkitys yliopistoyhteisössä koettiin yli puolessa vastauksista suureksi. Ylioppilaskuntien kulttuuritoiminta nähdään vaikuttavana yliopistoyhteisöissä ja koetaan, että toiminta on merkityksellistä tärkeimmälle kohderyhmälle eli yliopisto-opiskelijoille.

Vastaajista ylioppilaskuntansa kulttuuritoiminnan merkitykseksi alueellaan koki erittäin suureksi 11 prosenttia, melko suureksi 25 prosenttia, kohtalaiseksi 28 prosenttia, melko pieneksi 25 prosenttia ja erittäin pieneksi 11 prosenttia. Ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan merkitystä alueellisesti ei nähty ihan niin isona kuin yliopistoyhteisöissä, mikä on tie-

tysti aika luonnollista, sillä kaupungeissa ja paikkakunnilla on muitakin kulttuuripalveluita tarjoavia tahoja kuin ylioppilaskunnat.

Ylioppilaskunnissa traditioiden eli perinteiden vaalimisen merkitys kulttuuritoiminnassa nähtiin erittäin suurena 25 prosentissa vastauksista, melko suurena 39 prosentissa vastauksista, kohtalaisena 25 prosentissa vastauksista, melko pienenä 11 prosentissa vastauksista ja erittäin pienenä merkitystä ei kokenut kukaan. Traditiot ovat vastausten perusteella tärkeässä roolissa ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnassa. Asiakirja-aineistosta nousee myös esiin, että ylioppilaskunnat järjestävät paljon perinnetapahtumia.

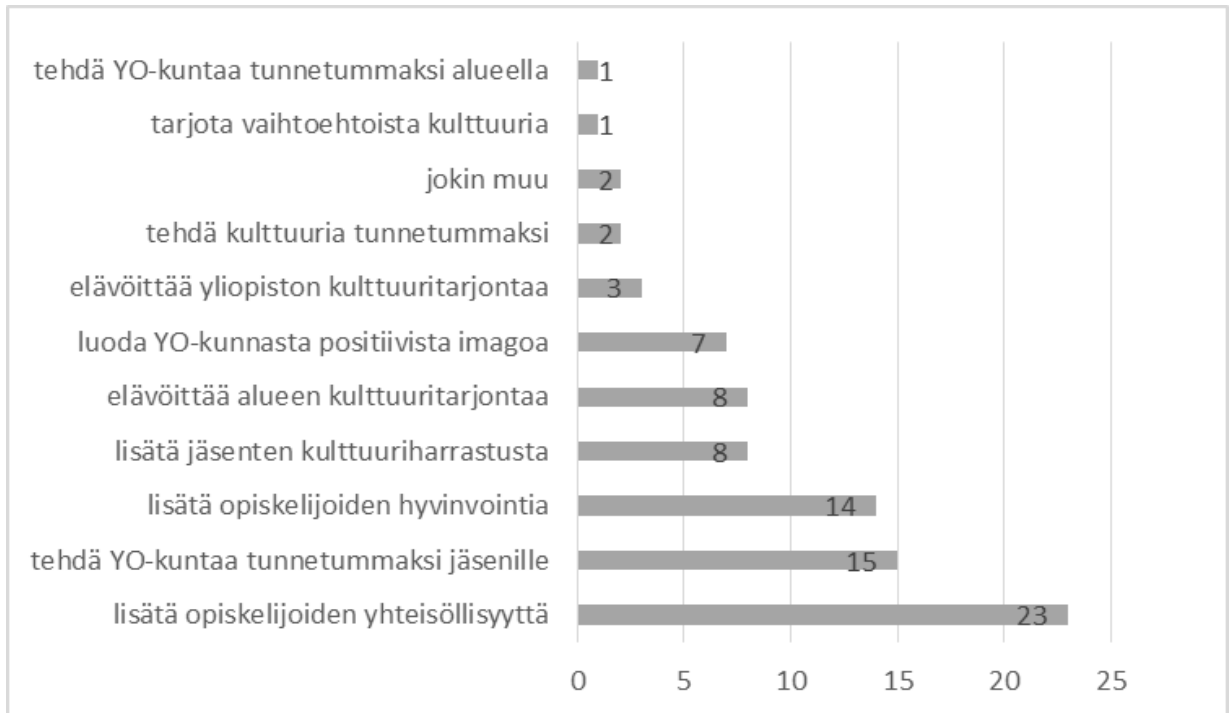
”Perinteiden osalta keskeisiä kysymyksiä on kuinka tuoda ne nykypäivään ja merkityksellisiksi koko jäsenistöllemme.” (Haastateltava 2)

Toiminnan uudistamisen merkitys ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnassa nähtiin erittäin suurena 11 prosentissa vastauksista, melko suurena 29 prosentissa vastauksista, kohtalaisena 46 prosentissa vastauksista ja melko pienenä 14 prosentissa vastauksista. Vastausvaihtoehto erittäin pieni ei kerännyt yhtään vastausta. Toiminnan uudistamisen merkitystä ei vastausten perusteella pidetty ihan niin tärkeänä kuin ylioppilaskunnan perinteiden vaalimista, mutta vastausten mukaan tarvetta uudistamiseen nähtiin kuitenkin olevan.

Selvitin kyselyssä ylioppilaskuntien kulttuurisektorin toimintaa ohjaavia arvoja. Vastauksista löytyi suuri joukko erilaisia arvoja. Seuraavat arvot nousivat vastauksissa esiin: jäsenlähtöisyys, opiskelijalähtöisyys, yhteisöllisyys, tehokkuus, uudistusmielisyys, ajantasaisuus, monipuolisuus, laadukkuus, yhdenvertaisuus, perinteisyys, ympäristöystävällisyys, taiteen vapaus, avoimuus, kiinnostavuus, sisältölähtöisyys, ennakkoluulottomuus, lähestytävyyttä, sivistys, jatkuvuus, omaleimaisuus ja suvaitsevaisuus.

Kyselyssäni halusin selvittää ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan tärkeimpiä tavoitteita (kuvio 5). Tämä osaltaan selittää, miksi ylioppilaskunnissa ylipäänsä tehdään kulttuuritoimintaa. Vastajat pystyivät valitsemaan vaihtoehtoista kolme mieluisinta vaihtoehtoa. Opiskelijoiden yhteisöllisyyden lisääminen oli eniten vastauksia kerännyt vaihtoehto (82 % vastauksista). Ylioppilaskunnan tunnettuuden lisääminen nähtiin myös tärkeänä (54 % vastauksista). Opiskelijoiden hyvinvoinnin lisääminen nähtiin 50 prosentissa vastauksista yh-

tenä tärkeimmistä tavoitteista. Avoimessa vaihtoehdossa esiin nousivat taiteilijoiden työskentelyedellytysten ja toimeentulon edistäminen sekä sponsoritulojen hankkiminen.



KUVIO 5. Ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan tärkeimmät tavoitteet lukumäärinä.

Aineistosta käy ilmi, että ylioppilaskuntien kulttuuritoimintaa järjestetään seuraavien motiivien takia: opiskelijoiden yhteisöllisyyden luominen ja ylläpitäminen, kulttuurin luomat hyvinvointivaikutukset opiskelijoille, ylioppilaskunnan jäsenten osallisuuden lisääminen, ylioppilaskunnan traditioiden ja opiskelijaperinteiden säilyttäminen, ylioppilaskunnan toiminnan uudistaminen, ylioppilaskuntien imagotyö ja palvelunäkökulma.

Yhteisöllisyyden tematiikka nousee vahvasti esiin aineistossa. Ylioppilaskunnat tekevät kulttuuritoimintaa ja tapahtumia, koska ylioppilaskunta haluaa olla jäsenistönsä yhteisö läpi opiskeluaikaa. Opiskelijatapahtumat ovat yhteisöllisiä tapahtumia. Ylioppilaskuntien kulttuuritoiminta tuo eri alojen opiskelijoita yhteen yli oppiainerajojen. Toiminta siis eroaa esimerkiksi opiskelijoiden ainejärjestötoiminnasta, jonka toiminnassa ovat mukana kunkin oppialan opiskelijat. Koko ylioppilasliike pyrkii kansallisesti myös tietynlaiseen yhteisöllisyyteen esim. samantyyppisillä kulttuuritoiminnan sisällöillä. Traditiot ja tapahtumat ovat hyvin samanlaisia paikkakunnasta riippumatta. Ylioppilaskunnan jäsenet rakentavat kulttuurin ja kulttuuritoiminnan.

Taiteen ja kulttuurin hyvinvointivaikutukset nousevat esiin aineistosta. Kulttuurin hyvinvointivaikutuksilla perustellaan ylioppilaskuntienkin kulttuuritoimintaa. Sosiologi Erik Allardt'n hyvinvoinnin määritelmä jakaa sen ulottuvuuden kolmeen perusluokkaan: elintason (tulot, koulutus, työllisyys, asuminen ja terveys), yhteisyyssuhteisiin (sosiaaliset suhteet ja solidaarisuus) ja itsensä toteuttamiseen (Allardt 1976, 38–45). Vaikeasti mitattava, mutta tärkeä hyvinvoinnin osa itsensä toteuttaminen käsittää esimerkiksi ilmiöitä, kuten korvaamattomuus ja arvonanto. Yksilö nähdään erilaisissa yhteisöissä korvaamattomana, ja itsensä toteuttamisen muotojen osatekijöinä yksilöillä on vaikuttamismahdollisuuksia sekä mahdollisuuksia toteuttaa itseään esimerkiksi harrastusten vapaa-ajantoiminnan ja poliittisen osallistumisen kautta. (Allardt 1976, 46–47.)

Osallisuuden luominen ja lisääminen nousevat aineistossa esiin ylioppilaskuntien kulttuuri-toiminnan yhtenä tärkeänä päämääränä. Osallisuus ehkäisee opiskelijoiden syrjäytymistä ja parantaa yhteisöllisyyttä. Ylioppilaskunnat tukevat jäsentensä kulttuuriharrastusta tarjoamalla ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan kautta matalan kynnyksen osallistumismahdollisuuden, rahoittamalla järjestöjen kulttuuritoimintaa ja harjoittamalla kulttuuriedunvalvontaa. Kulttuuriedunvalvonnan sisältönä ovat mm. opiskelija-alennukset ja niiden hankkiminen eri kulttuuriaktiviteetteihin ja vaikuttaminen eri toimijoihin opiskelijoiden kulttuuriharrastusmahdollisuuksien parantamiseksi. Ylioppilaskunnat kamppailevat sen asian kanssa, että aidosti jäsenten näköiseen ylioppilaskuntien kulttuuritoimintaan tarvitsee myös jäsenet aktiivisesti mukaan.

Ylioppilaskunnan traditioiden sekä opiskelijaperinteiden säilyttäminen ja uusintaminen nähtiin ylioppilaskuntien kulttuurisektorin tärkeinä tehtävinä. Traditioissa korostetaan ja ylläpidetään yliopiston ja ylioppilaskunnan yhteistä identiteettiä. Traditiot syntyvät melko helposti ylioppilaskunnissa. Aktiivitoimijoiden vaihtumisen sykli on tiuha, joten ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnassa halutaan pitää kiinni tutuista perinteistä. Traditiot tuovat jatkuvuutta muutoksen ja vaihtuvien tekijöiden keskelle. Traditioiden lisäksi ylioppilaskunnan toiminnan uudistaminen nähdään tärkeänä ylioppilaskuntien kulttuurisektorin tehtävänä. Aineiston perusteella ylioppilaskunnissa nähtiin tärkeänä toiminnan uudistuminen ja ajassa eläminen.

Kulttuuritoiminnalla on merkittävä rooli ylioppilaskuntien imagotyössä. Ylioppilaskuntien toiminnan täytyy lunastaa jäsenten luottamus, ja toiminnan tulee herättää positiivista sävyä. Kulttuuritoiminta luo hyvää imagoa ylioppilaskunnista jäsenille ja muualle. Kulttuuritoiminta on ylioppilaskunnan tarjoama houkutteleva palvelu. Ylioppilaskuntien jäsenmaksua vastaan on palveltava jäsenistöä, ja kulttuuritoiminta on jäsenille helposti näkyvää toimintaa, johon on usein matala kynnys osallistua joko tekijänä tai kokijana. Ylioppilaskuntien tuottamista kulttuuripalveluista ollaan usein valmiita myös maksamaan. Aineiston mukaan joissain ylioppilaskunnissa pyrittiin kulttuuritoiminnalla saamaan taloudellista hyötyä. Näissä ylioppilaskunnissa muuta toimintaa pyrittiin rahoittamaan ylioppilaskunnan palveluilla ja kulttuuritoiminnalla.

4.5 Kulttuuritoiminta ylioppilaskunnissa

Kävin läpi ylioppilaskuntien toimintakertomuksia ja toimintasuunnitelmia. Seuraavassa tarkastelen, minkä tyyppisiä kulttuuritoimintoja eri ylioppilaskunnissa pääsääntöisesti järjestetään. Tarkastelen myös sitä, onko ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnoilla yhtenevyyksiä keskenään. Tässä osiossa keskitytään ylioppilaskuntien kulttuuritoimintojen erittelyihin.

Ylioppilaskuntien toimintasuunnitelmiin ja toimintakertomuksiin liittyvä esittely perustuu omaan kokemukseeni ja tietooni ylioppilaskuntien toiminnasta. Toimintasuunnitelmat ovat ylioppilaskunnan hallitusta ja henkilökuntaa sitova dokumentti, ja hallitus on vastuussa toimintasuunnitelmakohtien toteuttamisesta. Ylioppilaskunnan hallituksella on raportointivelvollisuus toimintasuunnitelmien toteutumisesta edustajistolle. Suurin osa toimintasuunnitelmien kirjauksista kuitenkin toteutetaan ylioppilaskunnissa, koska toteutukseen on poliittinen paine. Asiakirja-aineistossa kaikki ylioppilaskuntien kulttuuritoiminta ei välttämättä ole kirjattuna, koska on asiakirjojen kirjoittajien ja ylioppilaskunnan päättäjien asia, mitä toimintakertomuksissa ja -suunnitelmissa kerrotaan. Kaikkea tehtyä ei aina kirjoiteta toimintakertomuksiin, sillä osaa toiminnoista ei muisteta kirjoittaa ylös. Osaa toiminnoista ei pidetä niin merkityksellisinä, että ne kirjoitettaisiin asiakirjoihin. Kaikkea toimintaa ei myöskään voi pukea kirjalliseen muotoon asiakirja-aineistoon, joten ne jäävät sen takia mainitsematta. Ylioppilaskuntien toimintakertomuksiin ei myöskään esitystavasta riippuen

mahdu ihan kaikki asiat, joten tilan säästämisen vuoksi vain relevanteimmat asiat mainitaan eri toimintasektoreilta. Kulttuurisektoreilla voi tapahtua myös sellaista, johon ei toimintasuunnitelmissa ole varauduttu, mutta toimintoja tehdään silti, koska ne ovat jollain tapaa merkityksellisiä.

Helsingin yliopiston ylioppilaskunta on kooltaan suuri ylioppilaskunta, ja sen toimipiste sijaitsee Helsingissä. Helsingin yliopisto on monialayliopisto, eli HYYn jäseninä on monien eri alojen opiskelijoita. HYY on Suomen vanhin ylioppilaskunta. HYYssä kulttuurisektori oli mainittu jokaisena tarkasteluvuonna toimintasuunnitelmissa ja toimintakertomuksissa, eli kulttuuritoiminnan voidaan sanoa olevan siellä vakiintunutta. HYYltä löytyy lisäasiakirjana kulttuuripoliittinen linjapaperi vuodelta 2012. HYYssä kulttuuriorganisaation muodostavat palkattu työntekijää, hallituksen kulttuurivastaava tai -vastaavat, projekti-työntekijät ja opiskelijoista koostuva kulttuuritoimielin.

HYY on vanha ja perinteikäs ylioppilaskunta, ja asiakirja-aineistosta nousikin selkeästi esiin, että HYYssä perinteiden ylläpitäminen on tärkeää. HYY tekee paljon yhteistuotantoja Helsingin muiden ylioppilaskuntien, järjestöjen ja kaupungin muiden kulttuuritoimijoiden kanssa. HYY profiloituu perinteisiin opiskelijatapahtumiin ja isompiin yhteistuotantoihin muiden toimijoiden kanssa. HYYllä on omistuksessaan rakennuskantaa, ja HYYn merkittävää kulttuuritoimintaa on tilojen antaminen HYYn piirissä toimivien kulttuuritoimijoiden käyttöön.

“HYY:n kulttuuritoiminnan keskeisiä tavoitteita ovat ylioppilaskunnan yhteisen identiteetin ja yhteisöllisyyden tukeminen, opiskelijaperinteiden ylläpitäminen ja uusintaminen sekä kulttuurin ja siihen liittyvien harrastusten merkityksen korostaminen osana opiskeluaikaa” (HYY:n kulttuuripoliittinen linjapaperi)

Kulttuuripoliittinen linjapaperi linjaa HYYn kulttuuritoiminnan sisältöjä ja kehittämistä sekä ottaa kantaa Helsingin kulttuurielämään ja siihen, miten sitä tulisi kehittää opiskelijanäkökulmasta. Linjapaperia on tarkoitus käyttää työkaluna HYYn vaikuttamistyössä Helsingin tulevien kulttuuristrategioiden sisältöön. Kulttuurilinjapaperissa mainitaan, että HYYn ei kannata järjestää sellaisia tapahtumia, jotka joku muu toimija voisi järjestää yhtä hyvin tai HYYtä paremmin. Aineiston perusteella HYY kokee, että sen vanha ja perin-

teikäs historia velvoittaa sitä toimimaan eräänlaisena ylioppilaiden kulttuurihistorian airuena ja tallentajana.

Aalto-yliopiston ylioppilaskunta on kooltaan suuri ylioppilaskunta, ja sen toimipiste sijaitsee Espoossa. AYY:n toiminta on alkanut vuonna 2010. Aalto-yliopiston opiskelijat ovat tekniikan, kauppatieteiden ja taiteen aloilta. AYY:ssä kulttuuriorganisaation muodostavat kaksi palkattua työntekijää, hallituksen kulttuurivastaava tai -vastaavat, projektityöntekijät ja erilaiset opiskelijoista koostuvat kulttuuritoimielimet.

AYY tekee paljon yhteistyötä pääkaupunkiseudun muiden ylioppilaskuntien kanssa. AYY järjestää paljon erilaista kulttuuritoimintaa. Asiakirja-aineistossa nousee esiin yhteisen Aalto-kulttuurin luomisen haaste ja koulutusalaakohtaisen kulttuurin tarjoaminen. AYY:ssä tunnustetaan eri oppialojen kulttuurien kirjat, ja ylioppilaskunnan kulttuuritoiminnan tarkoituksena on tarjota verkostoimiskansavia yli oppiainerajojen. AYY haluaa toimia mahdollistajana tarjoten järjestöjen kulttuuritoimintaan välineitä ja resursseja.

Turun yliopiston ylioppilaskunta on kooltaan suuri ylioppilaskunta, ja sen toimipiste sijaitsee Turussa. Turun yliopisto on monialayliopisto, eli TYYn jäsenenä on monien eri alojen opiskelijoita. TYYssä kulttuurisektori oli mainittu jokaisena tarkasteluvuonna toimintasuunnitelmissa ja toimintakertomuksissa, eli kulttuuritoiminnan voidaan sanoa olevan vaikiintunutta. TYYssä kulttuuriorganisaation muodostavat hallituksen kulttuurivastaava tai -vastaavat, projektityöntekijät ja opiskelijoista koostuva kulttuuritoimielin. TYYssä ei ole palkattua kulttuuriasioista vastaavaa työntekijää.

TYYssä kulttuurisektori on merkitty asiakirjoihin opiskelijaperinteet-nimellä. Perinteet, opiskelijaperinteet ja traditiotapahtumat ovat tärkeässä roolissa TYYssä. TYY tekee paljon yhteistyössä muiden Turun seudun opiskelija- ja ylioppilaskuntien kanssa. TYYn kulttuurisektorilla ei ole työntekijäresurssia. Näin ollen TYYn kulttuuritoiminta nojaa projektityöntekijöihin ja kulttuuritoiminnasta kiinnostuneisiin opiskelijoihin.

Itä-Suomen yliopiston ylioppilaskunta on kooltaan keskisuuri ylioppilaskunta, ja sen toimipisteet sijaitsevat Kuopiossa, Joensuussa ja Savonlinnassa. ISYY on perustettu vuonna 2010. Itä-Suomen yliopisto on monialayliopisto, eli ISYYn jäsenenä on monien eri alojen

opiskelijoita. ISYYssä kulttuurisektori oli mainittu jokaisena toimintavuonna toimintasuunnitelmissa ja toimintakertomuksissa, eli kulttuuritoiminnan voidaan sanoa olevan vakiintunutta. ISYYssä kulttuuriorganisaation muodostavat kulttuurivastaava tai -vastaavat (eivät välttämättä aina ISYYn hallituksen jäseniä) ja opiskelijoista koostuvat kulttuuritoimielimet eri toimipisteissä. ISYYllä ei ole palkattua kulttuuriasioista vastaavaa työntekijää.

ISYYssä eri toimipisteiden toimielimet pyörittävät toimintaa kullakin paikkakunnalla ja järjestävät kampuskohtaisesti ylioppilaskunnan perinteiset tapahtumat. Ylioppilaskunnan tapahtumia järjestävät monet eri toimijat, ja ylioppilaskunnan kulttuuritoiminta on maantieteellisesti hajallaan. Tapahtumien tuottaminen on jakautunut usealle taholle ja maantieteellisesti kolmelle paikkakunnalle, joten ISYYssä on aineiston mukaan nähty tärkeänä, että tuotantojen sujumisista tehdään dokumentointia. Asiakirja-aineistossa mainittiin, että ISYYssä pyritään jatkamaan perinteisiä tapahtumia joka kampuksella. ISYY pyrkii myös tekemään uutta ja yhdistelee perinteitä niiden järkevöittämiseksi.

Oulun yliopiston ylioppilaskunta on kooltaan keskisuuri ylioppilaskunta, ja sen toimipiste sijaitsee Oulussa. Oulun yliopisto on monialayliopisto, eli OYY:n jäsenenä on monien eri alojen opiskelijoita. OYY:ssä kulttuurisektori oli mainittu jokaisena tarkasteluvuonna toimintasuunnitelmissa ja toimintakertomuksissa, eli kulttuuritoiminnan voidaan sanoa olevan vakiintunutta. OYY:ssä kulttuuriorganisaation muodostavat hallituksen kulttuurivastaava tai -vastaavat, projektityöntekijät ja opiskelijoista koostuva kulttuuritoimielin. OYY:llä ei ole palkattua kulttuuriasioista vastaavaa työntekijää.

Asiakirja-aineistossa korostuivat kulttuurin hyvinvointinäkökulma, ja kulttuuritoiminta nähtiin yhtenä merkittävänä ylioppilaskunnan yhteisöllisyyttä lisäävänä toimintona. Toimintasuunnitelmakirjauksena OYY:llä on ollut pyrkimys yksittäisistä tapahtumakohtaisista sponsoripaketeista luopumiseen sekä pidempiin ja laajempiin sopimuksiin pyrkiminen.

Jyväskylän yliopiston ylioppilaskunta on kooltaan keskisuuri ylioppilaskunta, ja sen toimipiste sijaitsee Jyväskylässä. Jyväskylän yliopisto on monialayliopisto, eli JYYn jäsenenä on monien eri alojen opiskelijoita. JYYssä kulttuurisektori oli mainittu jokaisena tarkasteluvuonna toimintasuunnitelmissa ja toimintakertomuksissa, eli kulttuuritoiminnan voidaan sanoa olevan vakiintunutta. JYYssä kulttuuriorganisaation muodostavat palkattu työnteki-

jä, hallituksen kulttuurivastaava tai -vastaavat, projektityöntekijät ja opiskelijoista koostuva kulttuuritoimielin.

“Kulttuurisektoriin kuuluu muutakin kuin tapahtumien läpiluotsaaminen. Kulttuuriedunvalvonnallisesta näkökulmasta luomme uudenlaista toimintakulttuuria.” (JYYn toimintasuunnitelma 2013)

JYYllä on oma kulttuuritila Ilokivessä, ja oman kulttuuritilan kehittäminen nousi esiin asiakirja-aineistosta. Aineistossa on kirjattuna maininta jäsenten henkisen kunnon ylläpidosta. Aineiston mukaan JYYn kulttuuritoiminnan tavoitteina ovat opiskelijälähtöisyys, monipuolisuus ja tapahtumat, jotka ovat muuten paitsiossa Jyväskylän alueella.

Tampereen yliopiston ylioppilaskunta on kooltaan keskisuuri ylioppilaskunta, ja sen toimipiste sijaitsee Tampereella. Tampereen yliopisto on monialayliopisto, eli Tamyn jäseninä on monien eri alojen opiskelijoita. Tamyssä kulttuurisektori oli mainittu muutoin jokaisena tarkasteluvuonna toimintasuunnitelmissa ja toimintakertomuksissa, paitsi vuoden 2013 toimintasuunnitelmassa ei ollut mainintaa kulttuurista. Kulttuuritoimintaa Tamyssä kuitenkin myös tuona vuonna järjestettiin, eli kulttuuritoiminnan voidaan sanoa olevan vakiintunutta. Tamyssä kulttuuriorganisaation muodostavat hallituksen kulttuurivastaava tai -vastaavat, projektityöntekijät ja opiskelijoista koostuva kulttuuritoimielin. Tamyssä ei ole palkattua kulttuuriasioista vastaavaa työntekijää. Tamyn järjestösihteeri hoitaa kulttuurisektorin hallinnolliset muodollisuudet.

Aineiston mukaan Tamyllä ei ole omia resursseja isojen tapahtumien järjestämiseen organisaatiouudistuksen jälkeen. Ennen organisaatiouudistusta Tamyssä oli kulttuuriasioita hoitanut palkattu työntekijä. Asiakirja-aineistossa nousee esiin Tamyn tahtotila tapahtumien ulkoistamiseen muille toimijoille ylioppilaskunnan pienten resurssien vuoksi. Resurssipulassa toimintaa on ollut pakko karsia. Tamy myös tekee yhteistyötä Tampereen muiden kulttuuriorganisaatioiden kanssa, koska oma tarjonta on ollut entistä suppeampaa, ja isojen tapahtumien järjestämiseen ei ole ollut omia resursseja.

Tampereen teknillinen yliopisto on kooltaan pieni ylioppilaskunta, ja sen toimipiste sijaitsee Tampereella. Tampereen teknillinen yliopisto koostuu tekniikan ja arkkitehtuurin alojen opiskelijoista. TTY:ssä kulttuurisektorin muodostavat hallituksen kulttuurivastaava

tai -vastaavat, projektityöntekijät ja erilaiset opiskelijoista koostuvat kulttuuritoimielimet. TTYY:llä ei ole palkattua kulttuuriasioista vastaavaa työntekijää.

“Toiminnassa otetaan huomioon ympäröivän maailman ennakkoluulot ja asenteet teekkareita kohtaan. Tapahtumia järjestettäessä otetaan huomioon vallitsevat lait ja käytännöt sekä muistetaan ylläpitää korkeaa moraalista sortumatta ylilyönteihin.” (TTYY:n toimintasuunnitelma 2009)

TTYY:n kulttuuritoiminnan tehtävänä on ylläpitää teekkarikulttuuria ja edistää jäsenten kulttuuriin liittyviä pyrkimyksiä. TTYY:lle perinteet ovat tärkeitä. AYY:n muodostuminen johti siihen, että TTYY on ainoa puhtaasti tekniikan ja arkkitehtuurin opiskelijoista koostuva ylioppilaskunta. Tämä toi TTYY:n mielestä heille vastuun ja mahdollisuuden näkyä entistä enemmän teekkarikulttuurin säilyttäjänä ja kehittäjänä.

Åbo Akademis Studentkår on kooltaan pieni ylioppilaskunta, ja sen toimipisteet sijaitsevat Turussa ja Vaasassa. Åbo Akademi on monialayliopisto, eli ÅAS:n jäseninä on monien eri alojen opiskelijoita. ÅAS:n virallinen kieli on ruotsi. ÅAS:ssä kulttuurisektori oli mainittu jokaisena tarkasteluvuonna toimintasuunnitelmissa ja toimintakertomuksissa, eli kulttuuritoiminnan voidaan sanoa olevan vakiintunutta. ÅAS:ssä kulttuuriorganisaation muodostavat hallituksen kulttuurivastaava tai -vastaavat, projektityöntekijät ja opiskelijoista koostuva kulttuuritoimielin. ÅAS:llä ei ole palkattua kulttuuriasioista vastaavaa työntekijää.

Ylioppilaskunnan toiminta-alueina ovat Vaasa ja Turku, ja tämä kahdella paikkakunnalla toimiminen tuo toimintaan oman lisävärinsä. Kulttuuri on merkitty asiakirjoihin opiskelijatraditiot-nimellä. Perinteiden kehittäminen nähtiin tärkeänä asiakirja-aineistossa. ÅAS keskittyy tuotannoissaan vain isoimpien perinnetapahtumien järjestämiseen. ÅAS järjestää yhteistuotantoja Turun ja Vaasan muiden ylioppilas- ja oppilaskuntien kanssa. ÅAS nostaa asiakirja-aineistossa esiin merkityksensä suomenruotsalaisen opiskelijakulttuurin ylläpitäjänä sekä paikallisesti että kansallisesti.

Vaasan yliopiston ylioppilaskunta on kooltaan pieni ylioppilaskunta, ja sen toimipiste sijaitsee Vaasassa. Vaasan yliopisto on liiketoimintaorientoitunut monialayliopisto, eli VYYn jäseninä on monien eri alojen opiskelijoita. VYYssä kulttuurisektori oli mainittu muutoin jokaisena tarkasteluvuonna toimintasuunnitelmissa ja toimintakertomuksissa,

paitsi vuosien 2009 ja 2010 toimintakertomuksissa kulttuuria ja muita sektoreita ei mainita. Kulttuuritoimintaa VYYssä voidaan kuitenkin pitää vakiintuneena toimintana. VYYssä kulttuuriorganisaation muodostavat hallituksen kulttuurivastaavat tai -vastaavat ja erilaiset opiskelijoista koostuvat kulttuuritoimielimet. VYYssä ei ole palkattua kulttuuriasioista vastaavaa työntekijää. VYYssä oli tarkastelujaksolla muutaman vuoden palkattuna kulttuuriasioista vastaava työntekijä, jonka jälkeen työnkuva muutettiin järjestöasioihin erikoistuneeksi. Järjestösihteeri hoitaa VYYssä kulttuurisektorin hallinnolliset muodollisuudet.

“Pääsääntö on, että toiminnan on vastattava jäsenistön kysyntään. Tätä kautta tapahtumiin osallistujien määrä kertoo paljon siitä, onko vastaavaa tapahtumaa järkevää järjestää uudestaan seuraavana vuotena.” (VYYn toimintasuunnitelma 2012)

VYY näkee ylioppilaskunnan linkkinä kulttuuritoimijoiden ja jäsenten välillä. Pienten resurssien vuoksi VYY pyrkii syventämään yhteistyötä alueen muiden kulttuuritoimijoiden kanssa. Vaasan yliopisto on liiketaloudellispainotteinen yliopisto. Liiketalouspainotteisuuden huomaa myös VYYn asiakirja-aineistosta. VYYssä suositaan palvelunäkökulmaa, ja kulttuuritoiminnassa tarjonnan pitää vastata kysyntää. VYYn runsaalla biletoiminnalla haetaan tuottoja ylioppilaskunnalle.

Lappeenrannan teknillinen yliopisto on kooltaan pieni ylioppilaskunta, ja sen toimipiste sijaitsee Lappeenrannassa. Lappeenrannan teknillinen yliopisto on tekniikkaan ja kauppatieteisiin erikoistunut yliopisto. LTKY:ssä kulttuurisektori oli mainittu jokaisena tarkasteluvuonna toimintasuunnitelmissa ja toimintakertomuksissa, eli kulttuuritoiminnan voidaan sanoa olevan vakiintunutta. LTKY:ssä kulttuuriorganisaation muodostavat hallituksen kulttuurivastaavat tai -vastaavat, projektityöntekijät ja opiskelijoista koostuva kulttuuritoimielin. LTKY:llä ei ole palkattua kulttuuriasioista vastaavaa työntekijää, ja LTKY:n järjestösihteeri hoitaa vain muodollisesti kulttuuriasioita.

Ylioppilaskunnan kulttuurisektorin toiminnan tavoitteena on teekkari- ja kylterikulttuurien ylläpitäminen. Ylioppilaskunnan alaiset kerhot ovat tärkeässä roolissa kulttuuritoiminnan osalta. LTKY:n kulttuuritoiminnassa traditiot sekä niiden vahvistaminen ja ylläpitäminen nähdään tärkeinä. Toiminta pyrkii myös tekniikan alan opiskelijoiden eli teekkarien ja

kauppatieteiden opiskelijoiden eli kyltereiden lähentämiseen. LTKY pyrkii ammattikorkeakouluopiskelijoiden kanssa yhteisen opiskelijakulttuurin luomiseen. LTKY:ssä vappu on tärkein tapahtuma vuosittain, ja sitä juhlistaan erittäin pitkän kaavan mukaan. Myös laulu- ja satsikulttuurin vaaliminen nähdään tärkeinä LTKY:ssä.

Lapin yliopiston ylioppilaskunta on kooltaan pieni ylioppilaskunta, ja sen toimipiste sijaitsee Rovaniemellä. Lapin yliopisto on monialayliopisto, eli LYYn jäsenenä on monien eri alojen opiskelijoita. LYYssä kulttuurisektori oli mainittu jokaisena tarkasteluvuonna toimintasuunnitelmissa ja toimintakertomuksissa, eli kulttuuritoiminnan voidaan sanoa olevan vakiintunutta. LYYn kulttuuriorganisaation muodostavat hallituksen kulttuurivastaavat tai -vastaavat ja opiskelijoista koostuva kulttuuritoimielin. LYYssä ei ole palkattua kulttuuriasioista vastaavaa työntekijää, mutta LYYn järjestösihteeri hoitaa kulttuurisektorin hallinnolliset muodollisuudet.

LYYssä kulttuuritoiminta nähdään useassa kirjauksessa tärkeänä hyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden luojana. LYYn kulttuurisektori järjestää lähinnä perinteisiä opiskeluvuodenkiertoon liittyviä tapahtumia. Resurssivajeen vuoksi LYYssä on pyrkimyksenä yhteistyön lisääminen muiden kaupungin kulttuurituottajien kanssa. LYYssä opiskelijajärjestölähtöisen kulttuuritoiminnan tukeminen nähdään tärkeänä. Tapahtumien dokumentointi on nostettu esiin asiakirja-aineistossa, jottei kulttuuritoimintojen järjestämisen tietotaito häviä ajan kuluessa.

Svenska Handelshögskolans Studenkår on kooltaan pieni ylioppilaskunta, ja sen toimipiste sijaitsee Helsingissä. Svenska handelshögskolan eli Hanken koostuu kaupan alan opiskelijoista. SHS:ssä ei ole erillistä kulttuurilinjapaperia tai muita ohjaavia dokumentteja. SHS:n toimintasuunnitelmissa ja -kertomuksissa ei linjata tai kerrota erikseen ylioppilaskunnan kulttuuritoiminnasta, koska vapaa-ajantoimintaa järjestävät ylioppilaskunnan eri kerhot ja toimijaryhmät, eivätkä varsinaisesti hallitus tai työntekijät. SHS:llä ei ole palkattua kulttuuriasioista vastaavaa työntekijää. Tarkasteltavani ei näin ollen ollut SHS:n asiakirjoja vuosilta 2009–2013.

Taideyliopiston ylioppilaskunta on kooltaan pieni ylioppilaskunta, ja sen toimipiste sijaitsee Helsingissä. TaiYo on perustettu vuonna 2013. Taideyliopistossa opiskelee taidealojen

opiskelijoita. TaiYo:ssa kulttuurisektori on mainittu vuoden 2013 toimintasuunnitelmassa ja toimintakertomuksessa. TaiYo:ssa kulttuurisektorilla ei ole palkattua työntekijää, vaan eri oppiainealojen jaostot järjestävät kulttuuritoimintaa. TaiYo:n hallituksen vastuujako vuonna 2013 oli niin, etteivät kaikki tapahtumat olleet saman henkilön vastuulla, vaan eri tilaisuuksien vetovastuu oli jaettu aina tapauskohtaisesti eri henkilöille.

“Paino on korkeataiteessa, jota jäsenistömme opiskelee. Meille juhlat, akateemiset traditiot jne. eivät vielä itsessään ole kulttuuritoimintaa, vaan niihin pyritään tuomaan korkeataiteellista sisältöä.” (Haastateltava 2)

TaiYo:n toiminta on vasta alkanut ja hakee muotoaan. TaiYo on pieni ylioppilaskunta, ja sillä ei ole aineiston mukaan paljoa resursseja kulttuuritoimintaan. Ylioppilaskunnalla on oma Vapaan Taiteen Tila. TaiYo:n järjestämät tapahtumat on suunnattu lähinnä omille opiskelijoille. TaiYo:n asiakirjoissa ei puhuta niinkään kulttuurituottamisesta, vaan taiteilijuudesta. Poikkitaiteellisuus ja jäsenten taiteellisen toiminnan tukeminen nähtiin asiakirja-aineiston mukaan tärkeinä. Ylioppilaskunnan näkyvyys koettiin isona haasteena, koska TaiYo on uusi ja pieni ylioppilaskunta.

Yleisimmät kulttuuritoiminnan muodot ylioppilaskunnissa ovat erilaisia tapahtumia. Asiakirja-aineistoa tarkastellessa nousee esiin se, että keskenään todella samantyyppisiä tapahtumia järjestetään eri puolilla Suomea eri ylioppilaskunnissa. Yleisimpiä tapahtumatyyppisiä ovat kaupunkisuunnistuskilpailut, pikkujoulutapahtumat, elokuvaesitykset, itsenäisyyspäivän juhlallisuudet, vapputapahtumat, ylioppilaskunnan vuosijuhlatapahtumat, lukuvuoden avajaistapahtumat, laskiaistapahtumat, alumnitapahtumat, akateemiset pöytäjuhlat eli sitsit, biletapauhtumat, erilaiset klubit ja erilaiset kulttuuri-ekskursiot.

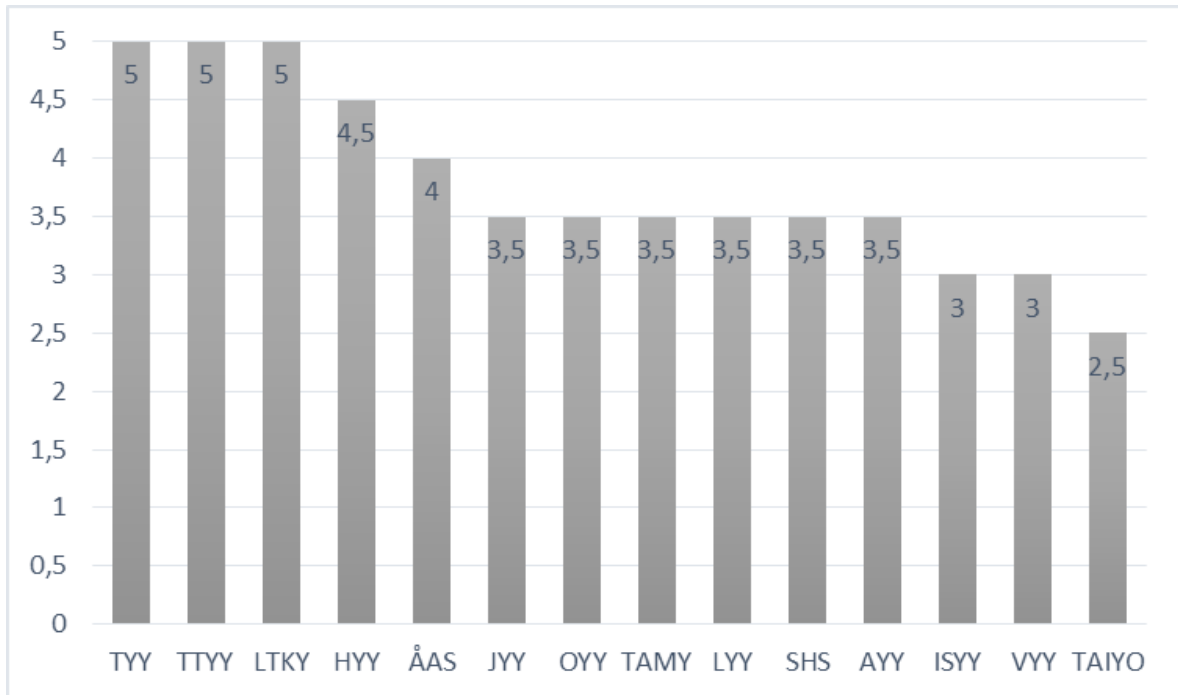
Ylioppilaskuntien kulttuuritapahtumat liittyvät usein lukuvuoden kiertoon. Kesäisin ylioppilaskuntien kulttuuritoiminta on aika hiljaista, mutta lukukausien aikana järjestetään todella monimuotoista toimintaa. Syksyisin järjestetään lukuvuoden avajaiset, ja loppuvuodesta juhlitaan itsenäisyyspäivää ja pikkujouluja. Useissa ylioppilaskunnissa järjestetään laskiaistapahtumia. Koko lukuvuosi huipentuu vapun juhlintaan. Muuna aikana järjestetään muuta kulttuuritoimintaa.

Kulttuuritoiminta ylioppilaskunnissa on todella monimuotoista, ja toiminta ilmentää laajaa kulttuurikäsitystä. Ylioppilaskunnat ovat kopioineet toimintoja paljon toinen toisiltaan. Ylioppilaskuntien kulttuuritoiminta on paljon muutakin kuin opiskelijatapahtumia, vaikkakin ne ovat ehkä kaikista näkyvin ja perinteisin muoto ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnassa. Ylioppilaskunnat järjestävät pienimuotoista ja matalan kynnyksen toimintaa erilaisissa opiskelijoista koostuvissa työryhmissä. Useimmat ylioppilaskunnat järjestävät yhteistutantoja muiden toimijoiden kanssa. Kyseessä voi olla muut ylioppilaskunnat tai muut kaupungin kulttuuritoimijat.

Ylioppilaskunnat tekevät kulttuuriedunvalvontaa, jota on esimerkiksi alennusten neuvotteleminen eri kulttuuriorganisaatioihin. Muutamilla ylioppilaskunnilla on omia tiloja, joissa voi harjoittaa kulttuuritoimintaa. Ylioppilaskunnilla voi olla aika merkittävä rooli kaupungin kulttuuritarjonnan elävöittämisessä. Yhteistyö on tärkeää, mikäli samalla paikkakunnalla on useampi ylioppilaskunta. Kaikkien ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnassa traditioilla on suuri merkitys. Ylioppilaskuntien välillä on vaihtelua siinä, kuinka paljon kulttuuritoimintaan on käytettävissä resursseja sekä siinä, miten kulttuuriorganisaatio on rakennettu. Kolmessa ylioppilaskunnassa on palkattua henkilökuntaa hoitamassa kulttuuritoimintaa, mikä on mielestäni yllättävän vähän.

Aineistosta nousee mielenkiintoisena esiin ylioppilaskunnat, joissa yhtenäiskulttuuria koetaan rakentaa eri alojen ja eri paikkakuntien opiskelijoiden välille. Tällaisia ylioppilaskuntia ovat mm. AYY ja ISYY. AYY:ssä eri alojen opiskelijoille pyritään tarjoamaan sekä omannäköistä kulttuuritoimintaa että myös luomaan jäsenten kesken yhteenkuuluvuuden tunnetta. ISYYn toimipisteet ovat maantieteellisesti hajallaan, joten se asettaa ylioppilaskunnan kulttuuritoiminnallekin omat raaminsa. Yhteenkuuluvuuden ja erottautumisen tematiikat liittyvät ISYYn kulttuuritoimintaan.

Kaikissa ylioppilaskunnissa on traditionaalisuutta, mutta sen aste vaihtelee (kuvio 6). Asteikossa viisi on erittäin suuri, neljä on melko suuri, kolme on kohtalainen, kaksi on melko pieni ja yksi on erittäin pieni. Kaikista traditionaalisimpina aineiston mukaan näyttäytyvät TYY, TTY ja LTKY. Kaikista vähiten traditionaalisia aineiston perusteella ovat ISYY, VYY ja TaiYo.



KUVIO 6. Traditioiden merkitys ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnassa keskiarvoina ylioppilaskunnittain.

“Perinteitä on paljon eri muodoissa ympäri Suomea. Joitakin perinteitä saisi siirtää tehokkaammin kaupunkien välillä. Yliopistojen yhdistäminen luo haasteita oman kulttuurin säilyttämiselle.” (Haastetettava 13)

Kaikissa ylioppilaskunnissa on uudistusmielisyyttä kulttuuritoiminnan suhteen, mutta sen aste vaihtelee (kuvio 7). Asteikossa viisi on erittäin suuri, neljä on melko suuri, kolme on kohtalainen, kaksi on melko pieni ja yksi on erittäin pieni. Kaikista uudistusmielisimpinä ylioppilaskuntina kulttuuritoiminnan suhteen näyttäytyvät TaiYo, HYY ja JYY. Vähiten uudistusmielisinä ylioppilaskuntina vastausten mukaan näyttäytyvät TYY, ÅAS ja SHS.

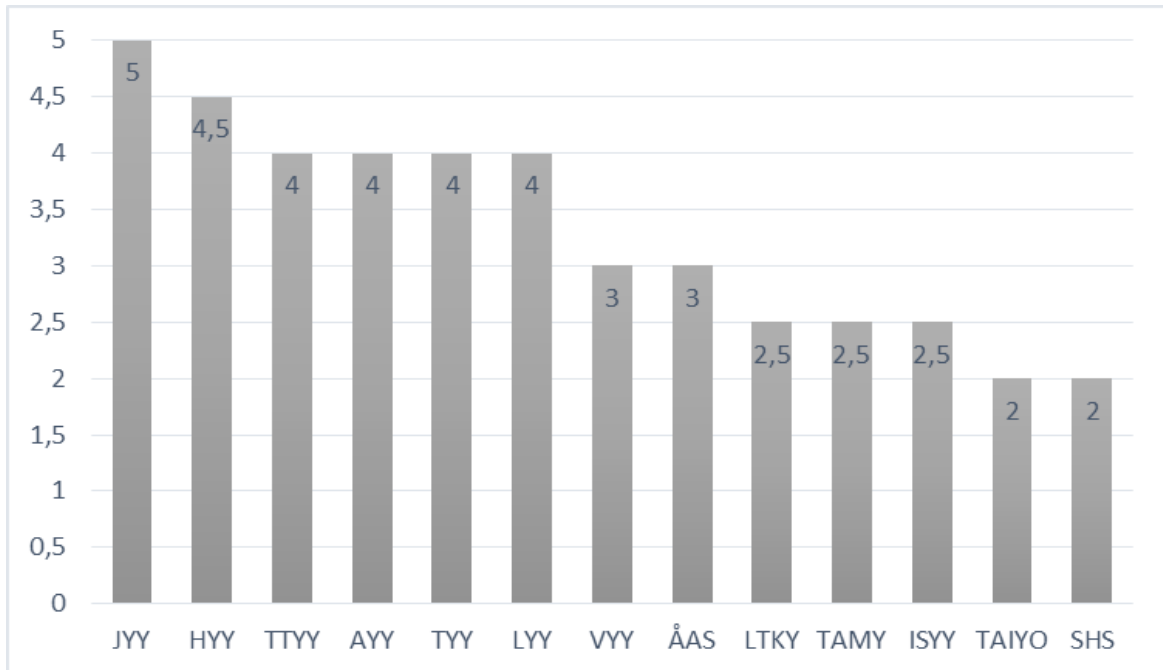


KUVIO 7. Uudistamisen merkitys ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnassa keskiarvoina ylioppilaskunnittain.

Traditionaalisuus ja uudistaminen yhdistävät kaikkien Suomen ylioppilaskuntien kulttuuri-toimintaa, mutta uudistamisen ja traditionaalisuuden taso vaihtelee eri ylioppilaskunnissa. Perinteitä korostavissa ylioppilaskunnissa toiminnalla on usein pitkä historia, ja perinteet velvoittavat toimimaan niitä kunnioittaen. Vähän aikaa sitten perustetuissa ns. fuusioitu-neissa ylioppilaskunnissa on mahdollisuutena luoda täysin uutta kulttuuritoimintaa, koska vanhoja kaikkia toimijoita yhdistäviä traditioita ei juuri ole olemassa. TaiYo näyttäytyy aineiston valossa kaikista selkeimmin toiminnan uudistamista korostavana toimijana, jolle traditiot eivät näyttäydy kovin merkittävänä kulttuuritoimintaa ohjaavana arvona.

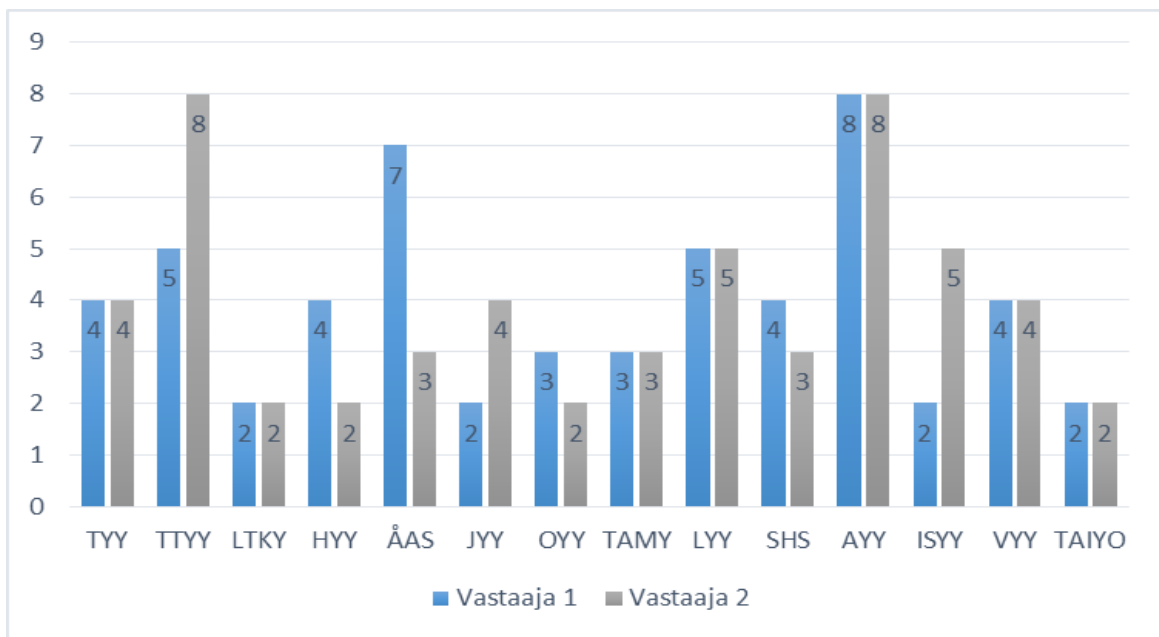
Ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan ammattimaisuuden kokeminen vaihtelee melko pal-jon ylioppilaskunnittain (kuvio 8). Asteikossa viisi on täysin samaa mieltä, neljä on jok-seenkin samaa mieltä, kolme on ei samaa eikä eri mieltä, kaksi on jokseenkin eri mieltä ja yksi on täysin eri mieltä. Ammattimaisimpina kulttuuritoimintansa suhteen aineiston perus-teella näyttäytyvät JYY, HYY ja TTY. Vähiten ammattimaisia kulttuuritoimijoita ovat aineiston mukaan ISYY, TaiYo ja SHS. JYYssä, HYYssä ja AYY:ssä on palkattu tai pal-kattuja kokopäiväisiä työntekijöitä vastaamassa ylioppilaskunnan kulttuurituottamisesta. Tamyssä, LYYssä ja LTKY:ssä joku työntekijä vastaa nimellisesti tietyistä kulttuurisek-torin tehtävistä muun toimensa ohella. OYY:ssä, TYYssä, TaiYo:ssa, VYYssä, ÅAS:ssä,

SHS:ssä, ISYYssä ja TTYY:ssä ei ole palkattua työntekijä vastaamassa kulttuurisektorin toiminnasta.



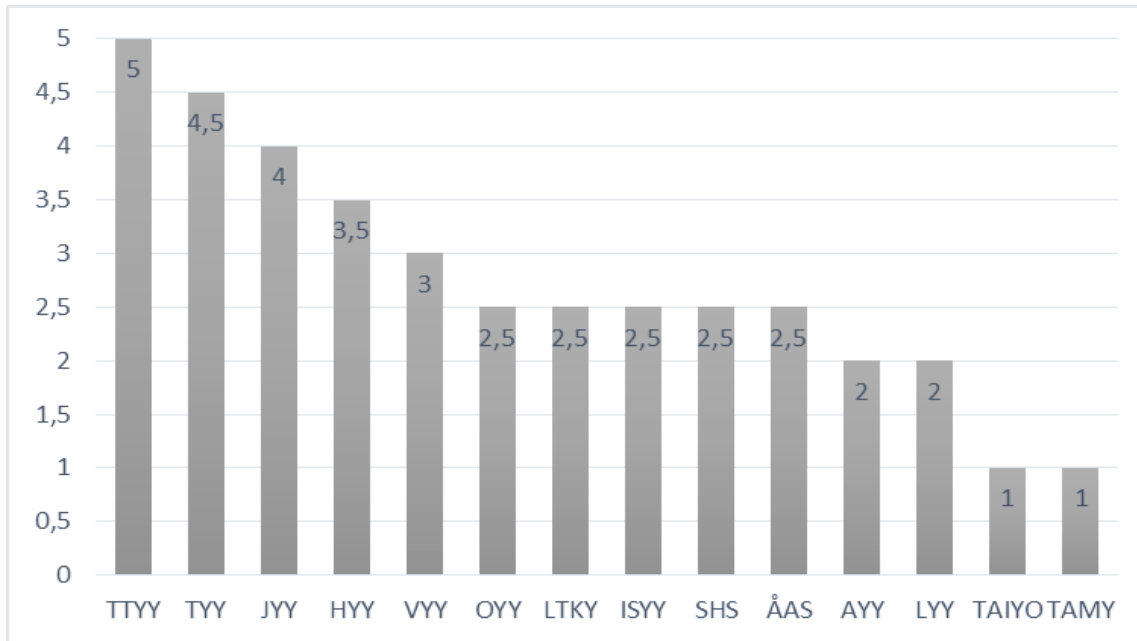
KUVIO 8. Ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan ammattimaisuus keskiarvoina ylioppilaskunnittain.

Kokemus aktiivisten toimijoiden määrästä ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnassa vaihtelee ylioppilaskuntien mukaan paljon (kuvio 9). Kun vastauksia tarkastelee ylioppilaskuntakohtaisesti kahden saman paikan vastaajan kesken, vaihtelua arviossa aktiivisten toimijoiden määrän suhteen löytyy jonkin verran. Asteikossa yksi on nolla henkilöä, kaksi on yhdestä viiteen henkilöä, kolme on kuudesta kymmeneen henkilöä, neljä on 11–20 henkilöä, viisi on 21–30 henkilöä, kuusi on 31–40 henkilöä, seitsemän on 41–50 henkilöä ja kahdeksan on yli viisikymmentä henkilöä. Aineiston perusteella AYY:ssä on eniten aktiivisia toimijoita kulttuurisektorilla, ja vähiten aktiivisia toimijoita on LTKY:ssä ja TaiYo:ssa.



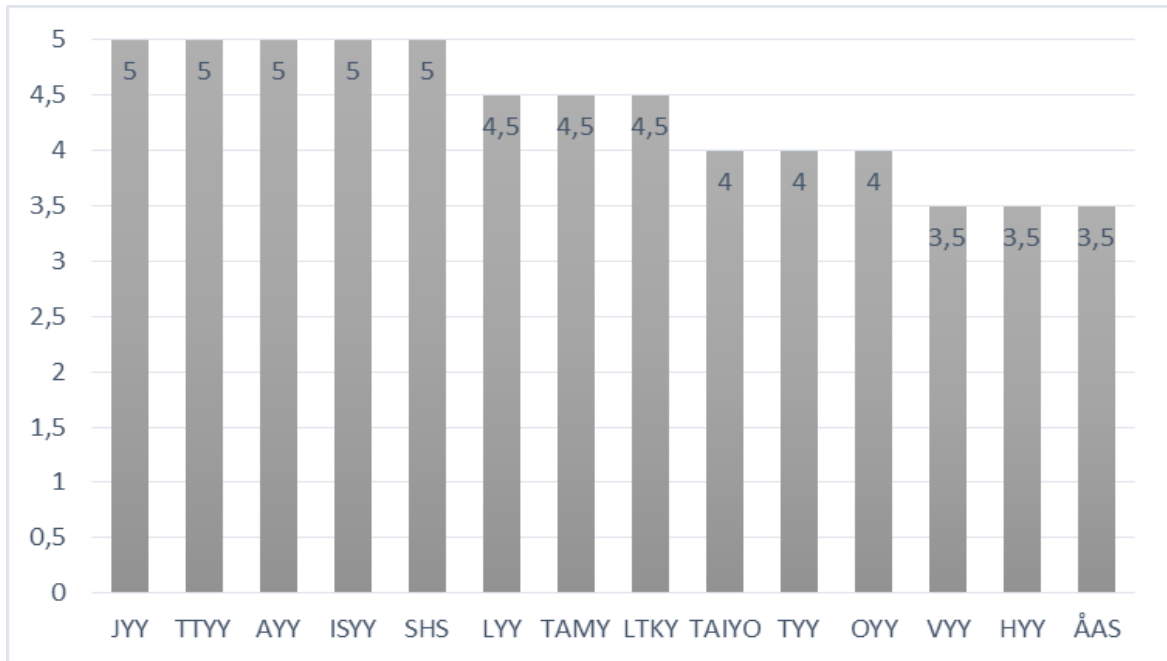
KUVIO 9. Aktiivisten toimijoiden määrä ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnassa ylioppilaskunnittain.

Projektityöntekijöiden merkitys vaihteli aineiston mukaan ylioppilaskunnittain paljon (kuvio 10). Asteikossa viisi on erittäin suuri, neljä on melko suuri, kolme on kohtalainen, kaksi on melko pieni ja yksi on erittäin pieni. TTY:ssä, TYY:ssä, JYY:ssä ja HYY:ssä projektityöntekijöillä koettiin olevan suurin merkitys ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan pyörittämisessä. AYY:ssä, LYY:ssä, TaiYo:ssa ja Tamy:ssä projektityöntekijöiden merkitys ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnassa nähtiin pienempänä.



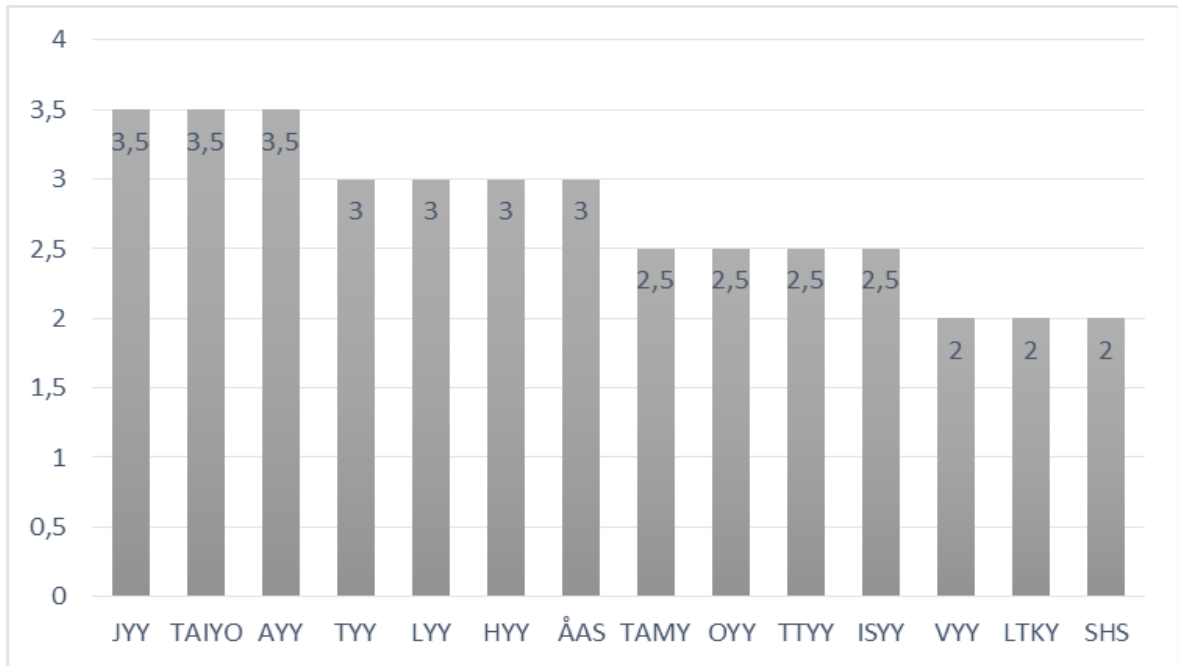
KUVIO 10. Projektityöntekijöiden merkitys ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnassa keskiarvoina ylioppilaskunnittain.

Vapaaehtoisten merkitys nähtiin aika korkeana kaikissa ylioppilaskunnissa (kuvio 11). Vapaaehtoisten merkitys koettiin vastausten perusteella vähintään kohtalaisena ja parhaimmillaan erittäin suurena. Asteikossa viisi on erittäin suuri, neljä on melko suuri, kolme on kohtalainen, kaksi on melko pieni ja yksi on erittäin pieni. Kaikista suurimpana vapaaehtoisten merkityksen ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan pyörittämisessä näkivät vastausten perusteella JYY, TTY, AYY, ISYY ja SHS. Kaikista pienimpänä vapaaehtoisten merkityksen ylioppilaskuntansa kulttuuritoiminnassa kokivat VYY, HYY ja ÅAS.



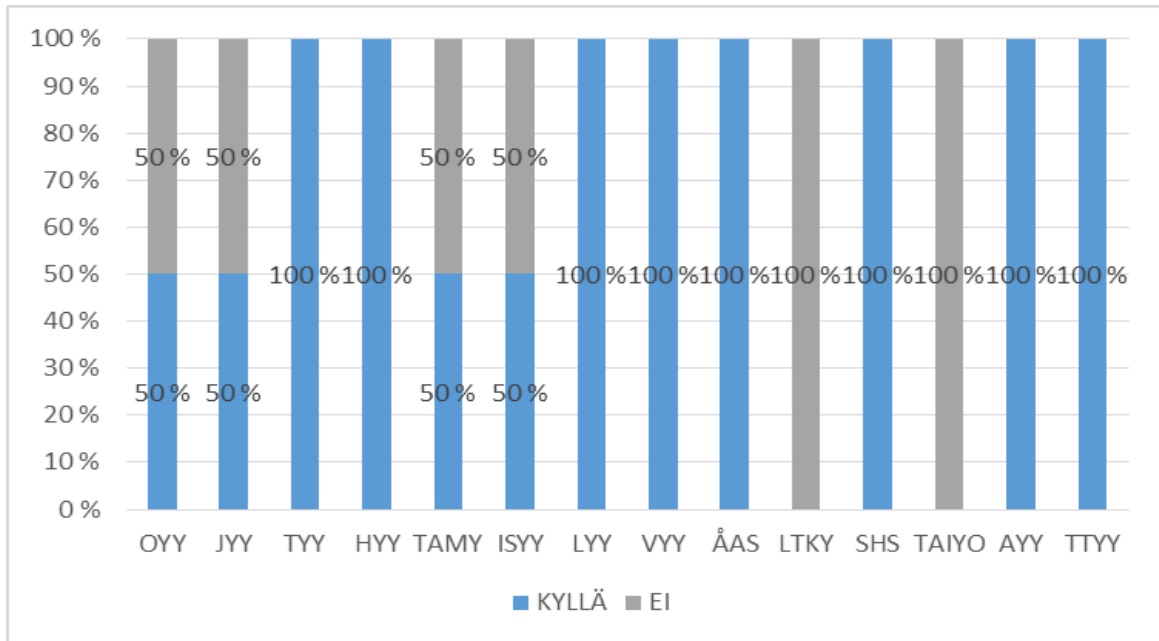
KUVIO 11. Vapaaehtoisten merkitys ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnassa keskiarvoina ylioppilaskunnittain.

Ylioppilaskuntien taloudellinen panostus kulttuuritoimintaan vaihteli vastausten mukaan tyydyttävästä lähelle erinomaista (kuviot 12). Asteikossa 4 on erinomainen, kolme on hyvä, kaksi on tyydyttävä, yksi on heikko ja nolla on en osaa sanoa. Ylioppilaskuntien taloudellinen panostus kulttuuritoimintaan verrattuna ylioppilaskunnan muihin toimintasektoreihin nähtiin vastausten mukaan parhaana JYY:ssä, TaiYo:ssa ja AYY:ssä. Kaikista vähiten kulttuurisektoriin nähtiin muihin ylioppilaskunnan toimintasektoreihin verrattuna panostettavan VYY:ssä, LTKY:ssä ja SHS:ssä. Ylioppilaskuntakohtaisesti tarkasteltuna joissain paikoissa oli kiinnostavaa hajontaa hyvien ja heikkojen resurssien kokemisen suhteen. Hajonnat kahden eri ylioppilaskuntatoimijan vastauksissa voivat liittyä esimerkiksi vastaajan tietämyksen tasoon kulttuurisektorin resursoinnista. Vaihteleviin vastauksiin voi olla syynä myös vastaajien erilaiset taustat eli se, onko vastaaja kulttuurisektorin ihminen, hallinnon ihminen, työntekijä vai luottamushenkilö.



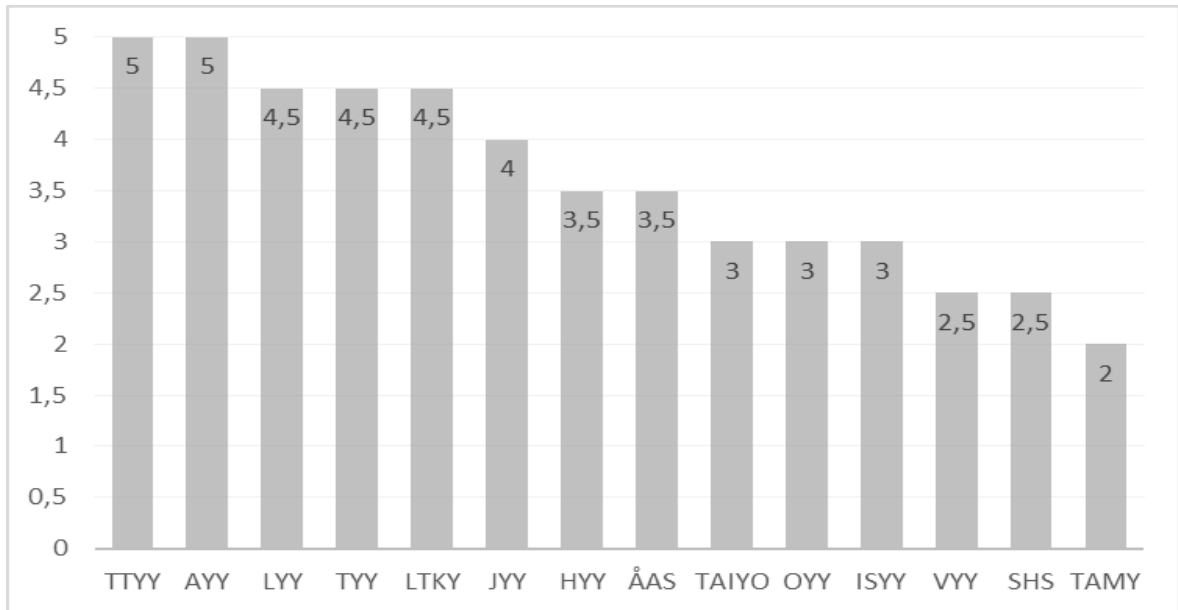
KUVIO 12. Ylioppilaskuntien taloudellinen panostus kulttuuritoimintaan keskiarvoina ylioppilaskunnittain.

Ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan henkilö- ja taloudellisten resurssien riittävyyttä tarkasteltaessa suurin osa ylioppilaskunnista kokee resursoinnin kulttuuritoimintaan riittävänä (kuviot 12 ja 13). Vastausten perusteella ylioppilaskuntansa kulttuuritoimintaan kohdistamat resurssit olivat riittävällä tasolla TYY:ssä, HYY:ssä, LYY:ssä, VYY:ssä, ÅAS:ssä, SHS:ssä, AYY:ssä ja TTY:ssä. Keskitason resursoituja ylioppilaskuntia vastausten mukaan olivat OYY, JYY, TAMY ja ISYY. Riittämättömällä tavalla resursoituja ylioppilaskuntia olivat vastausten perusteella LTKY ja TAIYO. Resursoinnin kokeminen voi vaihdella vastaajien taustoista riippuen. Kaikilla vastaajilla kulttuuritoiminta ei välttämättä ole prioriteettilistalla korkeimpana ylioppilaskuntien resurssien jakamisen suhteen. Vaikka kulttuuritoiminta tietyissä ylioppilaskunnissa on laajaa, resursointia ei välttämättä nähdä riittävänä, ja vaikka kulttuuritoiminta tietyissä ylioppilaskunnissa on pienimuotoisempaa, ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan resursointi voidaan kokea riittävänä.



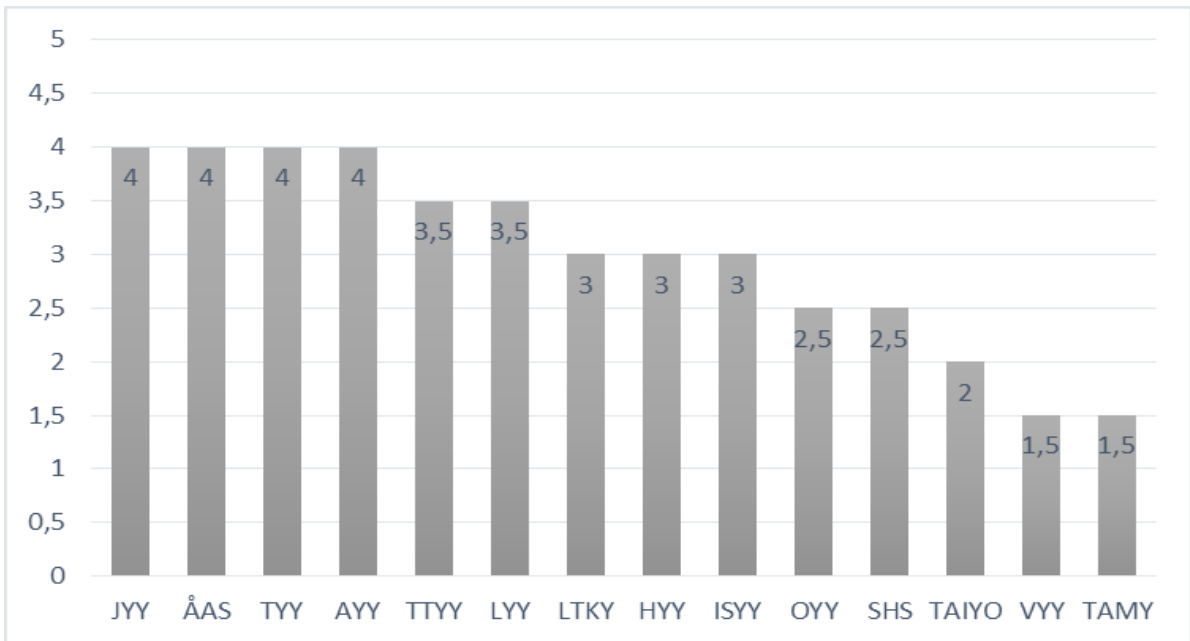
KUVIO 13. Ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan henkilö- ja taloudellisten resurssien riittävyys prosentteina ylioppilaskunnittain.

Ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan merkitys yliopistoyhteisöissä vaihteli vastausten mukaan melko pienestä erittäin suureen (kuvio 14). Asteikossa viisi on erittäin suuri, neljä on melko suuri, kolme on kohtalainen, kaksi on melko pieni ja yksi on erittäin pieni. Vastausten perusteella ylioppilaskuntansa kulttuuritoiminnan merkityksen yliopistoyhteisössään kokivat suurimmaksi TTY, AYY, LYY, TYY, LTKY ja JYY. Vastaavasta kaikkein pienimmäksi kulttuuritoiminnan merkityksen yliopistoyhteisössään koki VYY, SHS ja Tamy.



KUVIO 14. Ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan merkitys yliopistoyhteisöissä keskiarvoina ylioppilaskunnittain.

Ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan merkitystä alueellisesti ei nähty niin merkittävänä kuin merkitystä yliopistoyhteisöissä (kuviot 15). Asteikossa viisi on erittäin suuri, neljä on melko suuri, kolme on kohtalainen, kaksi on melko pieni ja yksi on erittäin pieni. Tulos vahvistaa sitä seikkaa, että ylioppilaskunnat järjestävät kulttuuritoimintansa pääsääntöisesti jäsenilleen, yliopisto-opiskelijoille. Kaikista merkittävimmäksi ylioppilaskuntansa kulttuuritoiminnan alueellisesti kokivat JYY, ÅAS, TYY ja AYY. Vastaavasti kaikkein pienimmäksi ylioppilaskuntansa kulttuuritoiminnan alueellisesti kokivat TaiYo, VYY ja Tamy.



KUVIO 15. Ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan merkitys alueellisesti keskiarvoina ylioppilaskunnittain.

4.6 Ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan toimintamallit

Tässä luvussa keskityn ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan logiikkaan, ja teen aineiston pohjalta johtopäätöksiä luomalla ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnalle toimintamallityypittelyjä. Tällainen toimintamallityypittely tuo selkeästi esiin ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan logiikan. Toimintamallit kiteyttävät ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan tärkeimmät piirteet ja pyrkivät luomaan ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan kentästä loogisen kokonaisuuden. Toimintamallit ovat ideaalityyppejä, joten ylioppilaskuntien kulttuuritoiminta voi olla sekoitus eri luokkien piirteistä.

Aineistosta nousi esiin seuraavat toimintamallityypit: top-down-toimintamalli, bottom-up-toimintamalli, vahvan tason toimintamalli, keskitason toimintamalli ja heikon tason toimintamalli. Malleista vahvan tason, keskitason ja heikon tason toimintamallit ovat aineiston pohjalta itse luotuja toimintamallityyppejä. Top-down- ja bottom-up-mallit olen soveltanut ja muokannut tutkimukseeni sopivaksi. Top-down- ja bottom-up-termejä käytetään monessa yhteydessä, mm. politiikassa, jolloin top-down-mallia pidetään valtiosta

käsin tehtävänä hallintana ja bottom-up-malli nähdään paikallisena toimintana sekä taloustieteessä prosessien ja organisaatioiden kehittämisenä.

Tämän tutkimuksen toimintamallit on laadittu ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan kentän luokitteluun. Aineistossa tuli selkeästi esiin ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan kentän moniulotteisuus, joten yhdentyypisillä toimintamallityypeillä ei mielestäni pystynyt kattavasti ilmentämään ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan logiikkaa. Ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan luokittelutasoja on tutkimuksessani kaksi. Top-down- ja bottom-up-mallit vertautuvat toisiinsa ja ovat tavallaan toistensa vastakohtat. Näissä kahdessa toimintamallissa ei oteta kantaa ylioppilaskunnan kulttuuritoiminnan laajuuteen eikä siihen, miten ylioppilaskunta on resursoinut kulttuurisektorin vaan tarkastellaan toimintaa joko hallinnasta käsin harjoitettuna toimintana tai ruohonjuuritasosta lähtevänä toimintana. Vahvan tason, keskitason ja heikon tason toimintamallit vertautuvat toisiinsa. Ne määrittelevät ylioppilaskuntien kulttuuritoimintaa resursoinnin, toiminnan laajuuden sekä vaikuttavuuden ja toiminnan ammattimaisuuden suhteen.

Luvussa tarkastellaan sitä, millaisia eroja ja yhteneväisyyksiä toimintamalleissa on ja miten eri ylioppilaskunnat sijoittuvat niihin. Ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan eri toimintamallityypit eroavat toisistaan kulttuuritoimintaan käytettävien resurssien, kulttuuritoiminnan vakiintuneisuuden asteen, kulttuuritoiminnan ammattimaisuuden ja toimintamallien selkeyden suhteen.

Top-down-toimintamallissa ylioppilaskuntien kulttuurisektorin toiminnot tuodaan ylhäältä alaspäin, eli ylioppilaskuntien päättäjiltä tai työntekijätasolta jäsenille ja jäsenjärjestöille. Toimintamallin mukaan ylioppilaskunnan päättäjät päättävät, millaisia kulttuuripalveluita jäsenille tarjotaan ja miten palveluita resursoidaan. Toimintamallityyppi vertautuu muihin top-down-tyyppisiin menetelmiin, mm. hallintaan, politiikkaan sekä prosessien ja organisaatioiden kehittämiseen. Top-down-menetelmissä pääpaino on ylhäältä alaspäin tehtävällä hallinnalla. Organisaation ja prosessien osalta top-down-menetelmillä tehdään ensisijaisesti ylätasojen sekä olemassa olevan tilanteen tarkastelua, jonka pohjalta organisaation tai prosessin alatasoja lähdetään määrittelemään ja kehittämään.

Ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan top-down-mallissa yhteisöllisyyttä luovat traditiot ovat merkittävässä roolissa. Traditiot ovat usein sellaisia kulttuuritoiminnan tyyppisiä, joita jäsenet eivät ole varsinaisesti vaatimassa, vaan ylioppilaskunta tuo ne itse mukaan toimintaan. Perinteillä luodaan ylioppilaskunnan jäsenille yhteisöllisyyttä ja yhteistä narratiivia. Perinteillä rakennetaan kertomusta ylioppilaiden hegemonisesta joukosta tai osajoukosta. Esimerkiksi teekkareilla on aineiston perusteella vahva tahtotila luoda yhteistä teekkariuden identiteettiä kaikkien opiskelijoidensa keskuuteen ja vaalia teekkareiden omaa yhteiskulttuuria. Traditiot myös tuovat tuttuutta, turvallisuutta ja jatkuvuutta ylioppilaskuntien kulttuuritoimintakenttään, jossa toimijat vaihtuvat useimmiten vuosittain.

Top-down-mallissa vapaaehtoisuuden ja osallisuuden aste voi usein jäädä melko pieneksi, jos asiat ja toiminnot päätetään sekä annetaan ylhäältä päin. Ylioppilaskuntien on välillä vaikea perustella joidenkin vakiintuneiden toimintojensa tarpeellisuutta jäsenille. Malli luo traditioita, ylioppilaskuntien imagoa ja yhteisöllisyyttä opiskelijoiden keskuuteen, mutta ei niinkään aktiivisuutta ja osallisuutta kulttuuritoimintaan. Rivijäsenillä ei lähtökohtaisesti ole tarvetta ylioppilaskuntien traditioiden ylläpitämiseen, koska suurimmalle osalle tavallisista opiskelijoista ylioppilaskuntien toiminta voi olla hieman etäistä.

Top-down-toimintamalliin kuuluu kulttuuritoiminnan ammattimaisuus. Kulttuuriprojekteja johtaa usein yksi henkilö, esim. ammatikseen kulttuuriasioita hoitava työntekijä tai joku muu nimetty ylioppilaskuntatoimija, ja työtehtävät delegoidaan kootusti eteenpäin muulle projektiryhmälle. Projektit sujuvat jouhevasti, kun sen osatoiminnot ovat tiedossa ja niitä hoitaa projektiryhmä. Monissa ylioppilaskunnissa hallituksia kutsutaan ns. työhallituksiksi. Tämä tarkoittaa sitä, että ylioppilaskuntien hallitustoimijat eivät ole vain päättäjiä, vaan he osallistuvat työntekijöiden lisäksi yhtä lailla esim. yhteisten tapahtumien järjestelyihin.

Ylioppilaskuntien lakisääteinen asema antaa legitimitetin ylioppilaskuntien top-down-toiminnalle. Ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan toimintakenttä koostuu pääsääntöisesti jäsenmaksunsa maksaneista yliopisto-opiskelijoista. Ylioppilaskuntien automaatiojäsenyyden poistuminen voisi muuttaa ylioppilaskuntien kulttuuritoimintaa top-down-mallin traditiotaapahtumista ehkä enemmän pääsymaksuorientoituneisiin tapahtumiin, joissa kysynnän ja tarjonnan lait määrittelisivät entistä enemmän ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan sisältöjä.

Ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan top-down-malli liittyy käsitykseen kulttuurista arvo- ja tietojärjestelmänä, koska ylioppilaskuntien kulttuuritoiminta korostaa arvoja ja perinteitä ja ylioppilaskunnat luovat kulttuuritoiminnallaan yhteistä kulttuurista kontekstia yliopistopiskelijoiden keskuuteen. Top-down-malli liittyy myös kolmannen sektorin tematiikkaan. Ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnassa noudetaan palvelunäkökulmaa, ja kulttuurisektori on useassa ylioppilaskunnassa liiketoiminnallistumaan päin. Toiminnalla ei useimmiten kuitenkaan tavoitella voittoja, vaan kulttuuritoiminnan laajenemisen lisärahoittamista. Kulttuuriorganisaatiossa on mukana asiantuntijoita, mutta toiminta nojaa pitkälti vapaaehtoistyövoiman työpanokseen.

Bottom-up-toimintamallissa kulttuuritoiminta kumpuaa ylioppilaskuntien jäseniltä ja toiminnassa mukana olevilta vapaaehtoisilta. Kulttuuritoimintaa ei toteuteta hierarkkisesti ylhäältä alaspäin kuten top-down-mallissa, vaan toiminta on käyttäjälähtöistä ja sitä toteutetaan lähellä ylioppilaskuntien kulttuuripalveluiden käyttäjiä tai ylioppilaskunnan piirissä toimivien järjestöjen kautta.

Bottom-up-toimintamallissa ylioppilaskunta toimii kulttuuritoiminnan fasilitaattorina. Ylioppilaskunta voi fasilitoida jäsenten kulttuuritoimintaa erilaisilla resursseilla, joita ovat mm. avustukset, taloudellinen panostus kulttuuritoimintaan, tilojen tarjoaminen käyttöön, tiedotusapu ja työntekijämentorointi. Bottom-up-toimintamallissa ylioppilaskunta on häivyttänyt oman roolinsa kulttuuripalveluiden järjestäjänä fasilitaattorin suuntaan, ja se pyrkii toiminnallaan mahdollistamaan jäsenten näköisen ja jäsenlähtöisen kulttuuritoiminnan. Bottom-up-mallissa ylioppilaskunta ei varsinaisesti käytä hirveästi omia työvoimaresursseja kulttuuritoimintojen tuottamiseen, vaan antaa jäsenille toimintavalmiuksia pyörittää ylioppilaskunnan kulttuurisektorin toimintaa.

Bottom-up-toimintamallissa ylioppilaskunnan vapaaehtoistoimijat saavat alustan toteuttaa kulttuuritoimintaa turvallisesti ja riskittömästi. Toimintamalli luo innostuneisuutta ja aktiivisuutta sekä korostaa toiminnan vapaaehtoisuutta. Bottom-up-toimintamalli luo yhteisöllisyyttä, hyvinvointia, osallisuutta, positiivista imagoa ylioppilaskunnalle, toiminnan aktiivisuutta ja kenties uusia traditioita. Toimintamallin kautta ylioppilaskunnat pysyvät ajassa, ja niiden kulttuurisektoreille syntyy uutta kiinnostavaa kulttuuritoimintaa. Toisinaan voi syntyä uusia menestyksekkäitä toimintoja, jotka vakiintuvat ylioppilaskunnan kulttuurisek-

torin toimintaan. Bottom-up-toimintamallissa projektit syntyvät lähellä palveluiden käyttäjiä. Projektien läpivieminen vie usein ajallisesti pidempään kuin top-down-mallissa, koska toiminta hakee vasta muotoaan. Näin ollen bottom-up-toimintamalli vaatii projektiryhmältä innostusta ja perehtymistä projektiin.

Erilaisten ylioppilaskunnan piirissä toimivien järjestöjen kulttuuritoiminta voi liittyä ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan bottom-up-toimintamalliin. Yhtenä esimerkkinä tällaisesta toiminnasta on ylioppilasteattereiden ja ylioppilaskuntien yhteistyö. Ylioppilaskunta toimii tärkeänä resurssien tuojana, mutta se ei vaikuta ylioppilasteattereiden toiminnan sisältöön.

Jos ylioppilaskunnalla ei ole tarpeeksi resursseja kulttuuritoiminnan pyörittämiseen, toiminta voidaan yrittää muotoilla bottom-up-toimintamallin toiminnaksi. Tällaisessa tilanteessa ylioppilaskunta koittaa ulkoistaa ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan hoitamisen muille tahoille, esim. ylioppilaskuntien piirissä toimiville järjestöille tai vapaaehtoistiimeille. Kokeilut tällaisista ulkoistamisista eivät ole aineiston mukaan olleet kovin onnistuneita eri ylioppilaskunnissa, sillä vapaaehtoisuuteen kuuluu, että tehdään mitä halutaan eikä sitä, mihin ei ole motivaatiota ja mikä annetaan ylhäältä alaspäin.

Bottom-up-malli edustaa kolmannen sektorin jäsenlähtöistä palvelunäkökulmaa. Ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan kautta jäsenille annetaan mahdollisuuksia ja resursseja toimia ja tehdä omannäköistä kulttuuritoimintaa. Malliin kuuluu, että kulttuuritoimintaa tehdään lähellä käyttäjiä, vapaaehtoistyövoimalla on merkittävä rooli ja toiminnalla ei tavoitella voittoa. Bottom-up-malli suhteutuu näkemykseen kulttuurista arvo- ja tietojärjestelmänä. Ylioppilaskuntien kulttuuritoiminta tapahtuu jäsenlähtöisesti, ja ylioppilaskunnat luovat yleisiä edellytyksiä kulttuuritoiminnalle opiskelijoiden keskuuteen. Toiminnan uudistuvuuden merkitys nähdään isona bottom-up-mallissa.

Sekä top-down- että bottom-up-malleja harjoitetaan kaikissa ylioppilaskunnissa, mutta ylioppilaskuntien välillä on aste-eroja. Ammattimaistuneilla ja traditionaalisilla toimijoilla, joilla on vakiintuneet kulttuuritoiminnan sisällöt, top-down-malli korostuu enemmän. Toimijoilla, jotka etsivät ehkä vielä paikkaansa tai kulttuuritoiminnassa nojataan lähinnä vapaaehtoisten aktiivisuuteen, toiminta edustaa bottom-up-toimintamallia. Bottom-up-malli kiteyttää top-down -mallia enemmän ajatuksen ylioppilaskunnista kolmannen sektorin pal-

velutoimintana, jossa jäseniä kuunnellaan ja toimitaan toiveiden mukaan. Usein ongelmana on kuitenkin se, että ylioppilaskunnat ovat isoja yksikköjä, joten kaikkien jäsenten ääntä ei saada kuuluviin ja kaikki eivät halua olla toiminnassa mukana.

Top-down-mallia edustavat puhtaimmillaan ylioppilaskunnat, joissa on palkattu kulttuuri-asioihin erikoistunut työntekijä. Tällaisia ylioppilaskuntia ovat JYY, HYY ja AYY. Myös paljon perinteitä kulttuuritoiminnassaan suosivat ylioppilaskunnat edustavat tätä toimintamallityyppiä. Tällaisia ylioppilaskuntia ovat aineiston perusteella ainakin TYY, ÅAS, TTTY ja LTKY. Näiden ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnat ovat profiileiltaan hyvin samantyyppisiä: kulttuuritoiminta on hyvin resursoitua, tapahtumilla on pitkiä perinteitä, kulttuuritoiminnalla on suuri merkitys yliopistoyhteisössä ja useimmiten kaupungin kulttuurielämän kannaltakin, ja ammattimaisuuden aste koetaan hyväksi.

Bottom-up-mallia edustavat sellaiset ylioppilaskunnat, joiden kulttuuritoiminta nojaa ylioppilaskuntaorganisaation ulkopuolisiin toimijoihin, esimerkiksi järjestöihin. Myös sellaiset ylioppilaskunnat, jotka haluavat uudistaa toimintaansa tai ovat hiomassa kulttuuritoiminnan sisältöjään, kuuluvat tähän toimintamallityyppiin. Bottom-up-mallia aineiston mukaan edustavat esimerkiksi TaiYo, VYY, ISYY, SHS ja Tamy. Näitä ylioppilaskuntia yhdistää se, että heidän kulttuuritoimintansa nojaa vahvasti ulkopuolisiin toimijoihin tai ylioppilaskunnan kulttuuritoiminta on hyvin pitkälti ulkoistettu muille toimijoille. Toiminta voi usein näyttäytyä toimintakonseptia hakevana tai ruohonjuuritason toimintana.

Vahvan tason toimintamallissa ylioppilaskunnan harjoittamalla kulttuuritoiminnalla on riittävästi resursseja, kulttuurituottaminen on ammattimaista ja kulttuuritoiminnalla on selkeä toimintakonsepti. Ylioppilaskunnan kulttuuritoiminnalla on pitkät perinteet, ja kulttuurisektori kuuluu olennaisena osana ylioppilaskunnan sektorikarttaan. Vaihtelevassa taloustilanteessa kulttuurisektori ei ole jatkuvasti vaarassa joutua isojen resurssileikkausten alle, vaan kulttuuritoiminta nähdään tärkeänä ylioppilaskunnan tarjoamana palveluna sekä imagotekijänä, ja ylioppilaskunta haluaa satsata sekä resursoida kulttuuritoimintaan. Kulttuuritoiminnaltaan vahvan tason toimintamallin ylioppilaskunnat näyttelevät isoa roolia yliopiston kulttuuritarjonnan laajentamisessa ja usein myös merkittävää roolia kaupungin kulttuuritarjonnan lisääjinä.

Vahvan tason toimintamallissa ylioppilaskunnan harjoittamasta kulttuuritoiminnasta on olemassa selkeä dokumentointi, joten tekijöiden vaihtuessa toiminnan jatkajilla on hyvä alusta jatkaa toimintaa yhtä laadukkaasti. Toimintamalli voi hiukan vähentää toiminnan vapaaehtoisuuden astetta, koska asiat hoituvat mallikkaasti ylioppilaskunnan organisaation toimesta. Ylioppilaskuntien kulttuurisektorilla työskentelee vaihtuvia projektityöntekijöitä, joita kulttuuriasioita työkseen hoitava työntekijä ohjaa ja pitää huolen projektien taloudesta ja johtamisesta. Vahvan tason toimintamallissa kulttuuritoiminnan laatu on yleensä tasaisen hyvänä.

Vahvan tason toimintamallia edustavat aineiston pohjalta mielestäni HYY, JYY ja AYY. Kaikissa näissä ylioppilaskunnissa on kulttuurisektoria hoitamassa palkattu työntekijä tai palkattuja työntekijöitä. Näissä kaikissa kolmessa ylioppilaskunnassa kulttuuritoiminta koettiin ammattimaiseksi, ja ylioppilaskunnan taloudellinen panostus sektoriin nähtiin hyvänä. Näiden kolmen ylioppilaskunnan kulttuuritoiminnan merkitys koettiin yleisesti ottaen varsin hyvänä sekä yliopistoyhteisössä että alueella. HYYn kulttuuritoiminnalla on tietenkin hieman näitä kahta muuta ylioppilaskuntaa enemmän haasteita erottua kaupungin muusta laajasta kulttuuritarjonnasta. AYY:ssä toiminta vielä hakee osittain malliaan, mutta toiminnalla on kuitenkin selkeät raamit ja kulttuuritoiminnalla nähdään olevan suuri merkitys eri opiskelijaryhmien yhteenkuuluvuuden lisäämiseksi.

Keskitason toimintamallissa ylioppilaskunnan harjoittamassa kulttuuritoiminnassa on jonkin verran resursseja, ja kulttuuritoiminta on melko ammattimaista. Kulttuuritoiminta on tärkeää ylioppilaskunnalle itselleen ja sen jäsenille esimerkiksi tiettyjen opiskelija- ja perinnetapahtumien kautta. Moni keskitason mallin kulttuuritoimijoista toimii tietyn paikan omaleimaisen opiskelijakulttuurin ja traditioiden säilyttäjänä.

Keskitason mallia edustavien ylioppilaskuntien kulttuurisektoreilla ei ole välttämättä työntekijäresurssia, vaan vuosittain vaihtuva hallitusvastaava tai lähinnä hallinnollisia muodollisuuksia hoitava työntekijä luotsaa toimintaa. Toiminnassa voi olla mukana projektityöntekijöitä. Heidän perehdytyksensä voi toisinaan olla vähän vajavaista, ja paljon ylioppilaskunnan kulttuuritoimintaan liittyvää hiljaista tietoa voi hävitä vaihtuvien toimijoiden mukana. Kulttuuritoiminnan laatu voi vaihdella toimijoiden osaamis- ja motivaatiotasosta riippuen.

Keskitason toimintamallia edustavat aineiston pohjalta mielestäni TTY, TYY, VYY, LYY, ÅAS, OYY ja LTKY. LTKY:ssä koetaan, että sektorilla on aika vähän toimijoita, toiminta ei ole ammattimattimaista ja talouspanostus on niukkaa. Aineistosta nousee kuitenkin esiin, että LTKY:n kulttuuritoiminnalla on iso merkitys yliopistoyhteisössä ja melko iso merkitys myös alueella. LTKY tekee merkittävää työtä omaleimaisen opiskelijakulttuurin ja traditioiden säilyttämisen suhteen. ÅAS:n kulttuuritoiminta tuo esiin ruotsinkielistä opiskelijakulttuuria ja säilyttää sekä uusintaa siihen liittyviä akateemisia traditioita. Aineiston perusteella ÅAS kokee, että kulttuurisektoriin kohdistetut talous- ja henkilöresurssit ovat hyvät.

Heikon tason toimintamallissa ylioppilaskunnan kulttuuritoimintaan on käytettävissä niukasti resursseja. Ylioppilaskunnan kulttuurisektori voi vielä hakea toimintamuotoaan, ja toiminta ei useimmiten ole kovin ammattimattimaista. Heikon tason toimintamallissa vaihtuvat toimijat hoitavat ylioppilaskunnan kulttuurisektoria vaihtelevilla taidoilla, tai ketään nimettyä henkilöä ei ole hoitamassa sektoria. Kulttuurisektorilla voi myös olla pulaa aktiivisista tekijöistä. Kulttuuritoiminnan toimintamalli hakee vielä muotoaan, on sekava tai kulttuuritoimintaa ei ylipäättään nähdä priorisoituna toimintana ylioppilaskunnassa.

Heikon tason toimintamallia edustavat aineiston pohjalta SHS, TaiYo, Tamy ja ISYY. ISYYssä kulttuuritoiminta on maantieteellisesti hajallaan sijoittuen eri kampuksille, ja ylioppilaskunnan kulttuuritoiminta hakee vielä muotoaan. ISYYssä lähinnä erilaiset järjestöt järjestävät ylioppilaskunnan kulttuuritoiminnan, ja ISYY luo toiminnalle puitteita. Aineiston mukaan ISYYssä kulttuuritoiminnan ammattimaisuus nähtiin pienenä, ja kulttuurisektorin talouspanostus nähtiin heikkona. SHS ei itse järjestä kulttuuritoimintaa, ja aineiston perusteella SHS:n kulttuurituottaminen ei ole ammattimattimaista eikä resursoitua. TaiYo:ssa koettiin vastausten perusteella, että ylioppilaskunnan kulttuuritoiminnan ammattimaisuus on heikkoa. TaiYo:n jäsenistö koostuu taiteilijoista, joten ruohonjuuritason taideosaamista löytyy. TaiYo:ssa kulttuurisektori on vielä hieman jäsentymätön sekä hakee muotoaan, ja useat luottamushenkilöt hoitavat sen tehtäviä. Vastausten perusteella myös koettiin, että sektorilla on vähän aktiivisia toimijoita, ja sektorin resursointi on pientä.

Tamyn kohdalla aineistossa nousi usein esiin näkemys siitä, että kulttuurisektoriin ei panosteta tarpeeksi ja sektori on organisaatiouudistuksen jälkeen ikään kuin tuuliajolla. Ai-

neiston perusteella Tamyn kulttuurisektorin tilanne näyttäytyy haasteellisena. Asiakirja-aineistoa ja kyselyn vastauksia varmaan hieman kärjistää Tamyssä lähimenneisyydessä tehty organisaatiouudistus, jossa kulttuurisektoriinkin kohdistui merkittävästi leikkauksia. Tamy voisi näin ollen kuulua myös keskikastin toimijoihin, koska heillä on kuitenkin osoitettuna kulttuurisektorille hallinnollinen työntekijä, joka huolehtii sektorin välttämättömistä muodollisista velvollisuuksista. Aineistossa tuli vahvasti kuitenkin esiin Tamyn tarve ulkoistaa kulttuuritoimintojaan yhä enemmän ulkopuolisille toimijoille. Tämä seikka perustelee aika vahvasti sitä, että Tamy kuuluu heikon toimintamallin kategoriaan kulttuuritoimintansa osalta.

Vahvan tason, keskitason ja heikon tason toimintamallit vertautuvat toisiinsa, ja määrittelyissä kiinnitetään huomiota kulttuurisektorin resursointiin ylioppilaskunnan puolelta. Ylioppilaskuntien kulttuuritoimintamallit ovat ideaaliluokkia, joten ylioppilaskunnan kulttuuritoiminnassa voi olla piirteitä useamman luokan ominaisuuksista. Eri ylioppilaskunnissa voi olla piirteitä useamman eri kategorian piirteistä, ja kategoria voi vaihtua tietyin väliajoin. Ylioppilaskuntien budjettitarkastelu voisi tuoda lisää välineitä eri ylioppilaskuntien kategorisointiin. Toimintamallityypit voivat kuitenkin ideaalityyppinä auttaa ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan tarkastelussa. Niiden pohjalta voi tarkastella ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan nykytilannetta ja pyrkiä tarvittaessa kohti jotain toista toimintamallia kehittämällä ylioppilaskunnan kulttuuritoimintaa. Yhteneväisyyksiä eri toimintamalleissa ovat kulttuuritoiminnan projektiluonteisuus, kulttuurituotannon ammattimaistuminen, tapahtumatyyppien yhteneväisyys, resurssien niukkuus, vapaaehtoisten tärkeä rooli ja sektorin voittoa tavoittelemattomuus.

4.7 Ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan haasteet, mahdollisuudet, vahvuudet ja kehittämiskohteet

“Jos olisi rahaa ja aktiiveja, voitaisiin tietenkin järjestää toiset Ilosaari-rock-festarit. Mutta kun ei ole, on tehtävä sitä mitä voi. Kulttuuritoiminnan, ennen kaikkea tapahtumien ja juhlien, avulla voidaan lisätä ylioppilaskunnan yhteisöllisyyttä ja tehdä helpommaksi toimintaan lähteminen. Vahvistamalla yhteistyökumppaneiden näkyvyyttä esim. tapahtumissa tuotesijoittelun kautta voidaan myös vahvistaa ylioppilaskunnan taloutta ja tuottaa entistä parempia kulttuuritapahtumia jäsenistölle. Otaksun, että tämänkal-

*tainen lähestymistapa on lähestulkoon tabu joissakin ylioppilaskunnissa.“
(Haastateltava 19)*

Sitaatti osoittaa, että suomalaisten ylioppilaskuntien kulttuuritoimintaa järjestetään jäsennäkökulma huomioiden. Ylioppilaskuntien kulttuuritoimintaa järjestetään mm. jäsenten henkisen pääoman ja yhteisöllisyyden lisäämiseksi. Ylioppilaskuntien harjoittamaan kulttuuritoimintaan nähdään kohdistuvan erilaisia haasteita mm. resursseihin ja vapaaehtois-työvoimaan liittyen sekä erilaisia mahdollisuuksia mm. hyvinvoinnin lisääntyminen ja ylioppilaskunnan rahoituspohjan laajeneminen. Ylioppilaskuntien kulttuurisektoriin kohdistuu monenlaisia haasteita. Aineistosta nousi esiin seuraavat haasteet: erottautuminen, resurssit, tavoitavuus, uudistuminen, vaihtuvuus, työvoima ja tilat.

Erottautumisen haasteet ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnassa liittyvät siihen, että ylioppilaskuntien on vaikea erottua joukosta kulttuuripalveluilla, koska alueilla on runsaasti tarjolla muutakin kulttuuritarjontaa. Tämä tulee esille erityisesti isoimmissa yliopistokaupungeissa, joissa kaupungin muu kulttuuritarjonta on laajaa ja laadukasta.

Tiukentuvat tai pienet resurssit aiheuttavat haasteita ylioppilaskuntien kulttuuritoimintaan. Aineistosta nousi esiin, että taloudellisen tilanteen kiristyminen sekä ylioppilaskunnassa että yhteiskunnassa aiheuttavat sen, että avustuksia ja sponsorituottoja on entistä vaikeampi saada. Kulttuuritoimintaa ei välttämättä määritellä ylioppilaskunnan ydintoiminnaksi. Näin ollen sektorista voidaan olla valmiita luopumaan tiukentuvassa taloustilanteessa, ja ylioppilaskunnan poliittinen ilmapiiri vaikuttaa kulttuurisektoriinkin.

“Taloudellisen tilanteen tiukentuessa kulttuurisektori on koko ajan tiiviimmän tarkkailun alla. Paine tuottaa rahaa on suuri. Edustajisto on käynyt jopa keskustelua siitä, onko koko sektori tarpeellinen. Työntekeminen paineen alla on välillä rankkaa ja oman työn arvostus unohtuu ajoittain kun on tunne, etteivät muutkaan arvosta sitä.” (Haastateltava 4)

Aineistosta nousi esiin kysymys siitä, miten ylioppilaskuntien kulttuuritoiminta saisi tavoitettua jäsenistön mahdollisimman laajasti ja palvelisi sitä mahdollisimman hyvin. Haasteena nähtiin se, miten saadaan opiskelijat käymään tapahtumissa ja innostumaan niistä. Ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan tulisi tuottaa mahdollisimman monipuolisesti erilaisia opiskelijoita kiinnostavia kulttuuritoimintoja.

Työvoimapula koettiin yhdeksi merkittäväksi ylioppilaskuntien kulttuurisektorin haasteeksi. Työvoimapula liittyy kahteen seikkaan: vapaaehtoisten vähyyteen toiminnassa sekä toiveeseen palkatusta kulttuuriasioita hoitavasta työntekijästä. Ylioppilaskuntien kulttuurisektorit painivat saman haasteen edessä, eli tekijöitä ei ole tarpeeksi toteuttamaan asioita. Vapaaehtoistoimintaan on yhä vaikeampi saada ihmisiä mukaan, ellei työstä palkita jollain tavalla. Opiskelijoilla on entistä vähemmän aikaa käytettävissään vapaaehtoistyöhön mm. kiristyvän opiskelutahdin takia. Ylioppilaskuntien kulttuurisektoreilla on useimmiten vähäiset henkilöstöresurssit, joten sektorin aktiivisuus on pitkälti vaihtuvien toimijoiden innokkuuden varassa. Vaihtuvat toimijat tuovat toiminnan jatkuvuuteen haasteita. Työntekijäresurssi kulttuurisektorilla puuttuu useimmassa ylioppilaskunnassa.

Aineiston perusteella kulttuuritoiminnan tilat koettiin yhtenä merkittävänä haasteena. Kulttuuritoiminnalle ei joko ole olemassa sopivia tiloja tai tilojen rahoitus on haastavaa. Uudistuminen koettiin haasteeksi ylioppilaskuntien kulttuurisektoreilla. Aineiston mukaan ylioppilaskunnissa nähtiin tärkeänä, että kulttuuritoimintaan luodaan uusia konsepteja traditioiden rinnalle. Vaarana ylioppilaskunnissa nähtiin kulttuurisektorin jämähtäminen tiettyihin tapahtumiin ja muun kulttuuritoiminnan unohtaminen. Perinteiden uudistaminen ja ajassa pysyminen nähtiin tärkeinä seikkoina.

Ylioppilaskunnan kulttuurisektorin toimintaan kohdistuvina mahdollisuuksina aineiston perusteella nähtiin toiminnan uudistaminen, henkilöstöresurssien kasvattaminen, yhteisöllisyyden kasvattaminen, ylioppilaskunnan toiminnan näkyvämmäksi tekeminen, vaihtoehtoisen ja laaja-alaisen kulttuurin tarjoaminen, menestyksellinen toiminta yhteistyökumppaneiden kanssa, toiminnan kehittäminen ja laajentaminen, ylioppilaskunnan talouden parantaminen sekä kulttuuritoiminnan järjestäytyneisyyden ja tehokkuuden lisääntyminen.

“Mielestäni ns. ”perinteistä” kynsin hampain kiinni pitäminen estää toiminnan virkistymisen monella tapaa. Nykyisin alkoholilla läträäminen ei ole enää in, joten kulttuuritoiminta pitäisi tuoda entistä enemmän vastaamaan nykyopiskelijan tarpeita. Mahdollisuuksia on vaikka kuuhun asti, mutta pitäisi osata motivoida sekä itsensä että vuosittain hallituksen ottamaan mahdollisuuksista kiinni ja tarttumaan riskeihin.” (Haastateltava 4)

“Kulttuuritoiminta on se mikä jäsenistöämme kiinnostaa: ei politiikka tai byrokraatia. Suurin mahdollisuus on yhdistää ammatilliset ja taiteelliset kiinnostuksesta ylioppilaskunnan toimintaan ja tuoda mukaan uusia aktiiveja.” (Haastateltava 2)

Ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan vahvuuksina nähtiin sektorin mahdollisuudet tehdä toiminnalla rahaa, yhteistyö eri toimijoiden kesken, ylioppilaskuntien resursointi kulttuuritoimintaan, tilat, toiminnan ammattimaisuus, pitkät perinteet, uudistusmielisyys, jäsenten tavoittaminen, yhteisöllisyys sekä yhteenkuuluvuus, aktiiviset toimijat, monipuolinen toiminta, yhteistyökumppanuudet ja hyvinvoinnin lisääminen.

“Suuri ja monitieteinen jäsenmäärä mahdollistaa monipuolisen kulttuuritoiminnan tekemisen ainakin teoriassa.” (Haastateltava 25)

Aineiston perusteella ylioppilaskuntien kulttuuritoimintaa pitäisi kehittää resursoimalla toimintaan lisää, ja toimintaan pitäisi saada lisää aktiivisia ja sitoutuneita toimijoita.

“Lisää rahaa olisi kiva saada! Myös ei-luottamustoimissa olevien, kuten valiokuntalaisten ja vapaaehtoisten sitoutuneisuus ja innostus olisi jollain keinolla hyvä saada nousuun ja ideat lentelemään myös nk. "riviopiskelijoiden" taholta.” (Haastateltava 1)

Yhtenä kehittämisen osa-alueena nähtiin kulttuuritoiminnan sisältöjen kehittäminen. Erilaiset vaihtoehdot ja korkeakulttuurin muodot pitäisi tuoda ylioppilaskunnan taholta lähemmäs opiskelijoita, ja ylioppilaskuntien tulisi tehdä enemmän ja monipuolisempaa kulttuuriedunvalvontaa. Aineiston perusteella näytti siltä, että ylioppilaskuntien kulttuuriedunvalvonta keskittyy lähinnä eri kulttuuriorganisaatioilta opiskelijoille neuvoteltuihin alenuksiin.

Kulttuuritoimintaa pitäisi kehittää yhä ammattimaisempaan suuntaan. Vastauksissa tuotiin esiin priorisoinnin merkitys. Ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnassa tulisi tunnistaa oleelliset toiminnot, ja sektorin tulisi keskittyä oleellisiin toimintoihin. Pidempiaikaisten ja laajempien yhteistyökumppanuuksien hankkiminen nähtiin merkittävänä kehityskohtena. Useiden pienten yhteistyökumppanuuksien hankkiminen vie merkittävästi aikaa sektorin toiminnasta, joten muutamalla isommalla yhteistyökumppanilla aikaa jää merkittävästi enemmän pääasian eli kulttuuritoiminnan hoitamiseen. Viestinnän ja brändäyksen kehittä-

minen nähtiin tärkeänä. Toimintaa tulisi määrätietoisesti uudistaa ja luoda uusia perinteitä. Kulttuuritoimintaa pitäisi kehittää palvelemaan entistä paremmin jäsenistöä. Näin ollen toiminnassa olisi mahdollisuus tavoittaa ylioppilaskunnan jäsenet entistä paremmin ja sitouttaa heitä toimintaan.

Perinteisen kolmannen sektorin tehtäviä ovat mm. palveluiden tuottaminen, julkisen sektorin täydentäminen, demokratian ylläpitäminen, kansalaisten etujen edustaminen ja valvominen sekä hyvinvoinnin edistäminen (Hänninen, Kangas & Siisiäinen 2003, 167). Ylioppilaskuntien toiminta nykyisellään on kolmannen sektorin toimintaa yhdistettynä uuden kolmannen sektorin toimintaan.

Ylioppilaskuntien toiminta noudattelee osittain sosiaalisen yrityksen toimintaa. Kuten muillakin sosiaalisilla yrityksillä, ylioppilaskunnilla on yhteiskunnallisesti hyödyllinen tavoite eli jäsenten etujen ajaminen ja palveluiden tuottaminen (Huotari, Pyykkönen & Pättiniemi 2008, 8). Ylioppilaskunnat toimivat markkinatalouden lainalaisuuksien keskellä, niiltä odotetaan joillain toimintasektoreilla taloudellisia tuloksia, palvelujen tehokasta tuottamista, laadunvalvontaa ja verkostoitumista muiden toimijoiden kanssa. Sosiaalisen yrityksen toiminnan on mm. verotuksellisista syistä oltava yleishyödyllistä ja voittoa tavoittelematonta, ja toisaalta taas sosiaalisen yrityksen liiketoiminnan tulee sopeutua markkinatalouteen (Huotari ym. 2008, 66). Ylioppilaskuntien toiminnassa on alettu pikkuhiljaa toimia yritysmäisemmin ja ammattimaisemmin, ja sama kehitys näkyy myös ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnassa.

Ylioppilaskuntien automaatiojäsenyyden poistuminen aiheuttaisi ylioppilaskuntien kulttuuritoimintaan lisähaastetta, sillä kulttuuritoiminnan rahoituspohja kokisi ison muutoksen. Ylioppilaskuntien toiminta muuttuisi uudessa tilanteessa kolmannen sektorin toiminnasta enemmän kohti uuden kolmannen sektorin toimintaa. Ylioppilaskuntien ydinsaamisena olisivat edelleen opiskelijoiden edunvalvonta ja palveluiden tarjoaminen opiskelijoille. Omarahoitusosuuden murroksessa ylioppilaskuntien palvelut mukailisivat enemmän kysynnän ja tarjonnan lakeja. Uudessa tilanteessa ylioppilaskuntien kulttuuritoiminta joutuisi entistä enemmän sopeutumaan liiketoiminnan sääntöihin, ja liikevoiton tavoittelu tulisi tärkeäksi. Uuden kolmannen sektorin toiminta voi olla joko voittoa tavoittelematonta tai

liiketoimintaa, ja tärkeässä roolissa on sektorin lisärahoituksen hakeminen sekä yksityiseltä että julkiselta sektorilta (Heiskanen, Kangas & Mitchell 2015, 358).

Automaatiojäsenyyden poistuminen voisi asettaa kulttuuritoiminnan haastavaan asemaan ylioppilaskunnissa, ja tiukentuvien resurssien takia ylioppilaskuntien harjoittaman kulttuuritoiminnan merkitystä pitäisi perustella yhä enemmän. Parsons AGIL-nelikenttä perustee mielestäni ylioppilaskuntien kulttuuritoimintaa. Mallin mukaan ylioppilaskuntien kulttuuritoiminta huolehtii resurssien tuottamisesta, päätöksentekoprosesseista, integraation turvaamisesta ja jatkuvuuden ylläpitämisestä (Häyrynen 2006, 35). Ylioppilaskuntien kulttuuritoiminta on sellaista toimintaa, jota on mielestäni helpompi liiketoiminnallistaa kuin esimerkiksi ylioppilaskuntien edunvalvontatyötä.

Heiskanen (1998) kolmitasoinen kulttuurisektorin määrittely sopii mielestäni kuvaamaan ylioppilaskuntien kulttuuritoimintaa. Mallissa A-tasossa kulttuuriin kuuluvat laajasti eri elämänmuodot, perusoikeudet, arvojärjestelmät, perinteet ja vakiintuneet toimintamuodot. B-tasossa kulttuuriin kuuluvat tekijänoikeus- ja kulttuuriteollisuus sekä viestintäjärjestelmät eri lohkoineen sekä niiden tuotteiden kautta rakentuvat kulutusmallit ja kulttuuriosallistumisen muodot. C-tasossa kulttuuriin kuuluvat luova työ, ns. korkeakulttuurin sekä kulttuuriperinnön ylläpito, tallentaminen ja välittäminen. (Heiskanen ym. 2015, 20–21.) Ylioppilaskuntien kulttuuritoimintaan kuuluu perinteet ja niiden ylläpitäminen, jäsenten osallistuminen kulttuuritoimintaan, kulttuurin kuluttaminen ja erilaisten kulttuurin muotojen esiintuominen ja välittäminen.

Mielestäni ylioppilaskuntien kulttuuritoimintaa kannattaisi kehittää vahvan tason toimintamallia kohti sekä top-down- ja bottom-up-mallien sekoitusta kohti. Vahvan tason toimintamallissa ylioppilaskunnan kulttuurisektori on tarpeeksi resursoitu, ja toiminnassa on jatkuvuutta ja kehitysnäkymiä. Myös keskitason toimintamalli voi parhaimmillaan olla riittävä toimintamalli ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan toteuttamisessa, jos kulttuuritoiminta on sujuvaa ja ylioppilaskunnan rakenteet luovat toimintaan jatkuvuutta. Bottom-up- ja top-down-toimintamalleja kannattaa ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnassa soveltaa sopivassa suhteessa. Näin ylioppilaskuntien kulttuuritoiminta pysyy koherenttina ja jäsenten näköisenä toimintana. Ylioppilaskuntien nykykehitys voi ohjata kulttuuritoimintaa ns. heikompien toimintamallien suuntaan. Ylioppilaskuntien tiukentuneet taloustilanteet ja

mahdollinen ylioppilaskuntien automaatiojäsenyyden poistuminen ovat aitoja ylioppilaskuntien kulttuuritoimintaan kohdistuvia uhkia. Ylioppilaskuntien automaatiojäsenyyden kohtalo määrittelee hyvin pitkälti, mikä ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan tila tulee jatkossa olemaan.

5 LOPUKSI

Ylioppilaskunnat ovat kehittyneet alkuaikojen vapaaehtoistoiminnasta ammattimaisemmaksi edunvalvontajärjestöksi, joka näkyy ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnankin laajenemisena. Toiminnan laajeneminen ja paine toiminnan ammattimaistumiseen asettavat ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnalle raameja myös ylioppilaskuntien ulkopuolelta. Ylioppilaskunnat järjestävät kulttuuritoimintaa pääsääntöisesti omille jäsenilleen ja tekevät yliopistoyhteisöissä arvokasta kulttuurityötä. Ylioppilaskuntien kulttuuritoiminta on erittäin laaja-alaista tapahtumista kulttuuriedunvalvontaan.

Ylioppilaskunnilla on keskenään hieman vaihtelevia käsityksiä kulttuurin määrittelyistä. Osa ylioppilaskunnista korostaa selkeämmin kulttuurin taidenäkökulmaa sekä korkeakulttuurisuutta, ja osa ylioppilaskunnista näkee kulttuuritoiminnan matalan kynnyksen opiskelija-aktiivisuutena. Ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnassa korostetaan tekemällä oppimista, ja ylioppilaskunnat pyrkivät olemaan jäsenilleen mahdollistajia ja väyliä kulttuuriharrastukseen. Ylioppilaskunnilla on keskenään hieman erilaisia painotuksia kulttuuritoiminoissaan, mutta paljon yhteistäkin on suomalaisen ylioppilaskuntakentän kulttuuritoiminnoissa, mm. samantyyppiset perinnetapahtumat.

Aineistosta nousi esiin, että ylioppilaskuntien kulttuuritoimintaa järjestetään pääsääntöisesti seuraavien motiivien takia: ylioppilaskuntien traditioiden säilyttäminen, ylioppilaskunnan toiminnan uudistaminen, opiskelijoiden hyvinvoinnin ja yhteenkuuluvuuden lisääminen, ylioppilaskunnan jäsenten palveleminen kulttuuritoiminnan kautta sekä ylioppilaskunnan imagotyö.

Kansallinen ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan kenttä toimii tietynlaisella logiikalla, joita laatimani ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan toimintamallit edustavat. Ylioppilaskuntien kulttuuritoimintamalleja ovat top-down- ja bottom-up-toimintamallit sekä vahvan tason, keskitason ja heikon tason toimintamallit. Toimintamallit ovat ideaalityyppejä ja pyrkivät kiteyttämään ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan eroja ja yhteneväisyyksiä. Top-down-toimintamallissa korostuu ylhäältä alaspäin toimiminen. Ylioppilaskunnat määritte-

levät itse oman kulttuuritoimintansa ja tarjoavat sitä jäsenilleen. Toiminta on selkeää, mutta vapaaehtoisuus ja uudet ideat jäävät hieman taka-alalle. Bottom-up-toimintamallissa korostuu innovointi ja vapaaehtoistoiminnan tärkeys. Toiminta voi olla hiukan jäsentymättömyyttä, mutta sen puitteissa syntyy uutta ruohonjuuritason kulttuuritoimintaa.

Vahvan tason toimintamallissa korostuu kulttuurituottamisen ammattimaisuus ja kulttuurisektorin riittävä resursointi ylioppilaskunnan taholta. Vahvan tason toimintamalli luo laadukasta ja ammattimaista kulttuuritoimintaa, mutta se voi hieman laskea vapaaehtoistoiminnan astetta. Keskitason toimintamallissa ylioppilaskunta toteuttaa kulttuuritoiminnassaan ainakin välttämättömät perinne- ja opiskelijatapahtumat. Toimintamallissa kulttuurisektorilla on käytössään jonkin verran resursseja, ammattimaisuutta ja toiminnan vaikuttavuutta, mutta toiminta on siltä hyvin pitkälti kiinni vaihtuvien toimijoiden osaamis- ja motivaatiotasosta. Heikon tason toimintamallissa ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan resurssit ovat pieniä, toiminta hakee muotoaan tai kulttuuritoimintaa ei juurikaan harjoiteta ylioppilaskunnan kautta ja toiminnan ammattimaisuuden aste on pieni.

Kuten monessa muussakin kolmannen sektorin toiminnassa, ylioppilaskuntien professionaalisuuden aste on noussut 2000-luvulla merkittävästi. Kasvava professionaalisuus tuo toimintaan jatkuvuutta ja ennustettavuutta. Ongelmana ammattimaistumisessa on kasvava palkkatyövoiman tarve. Professionaalisuus vie osittain ylioppilaskuntien kulttuuritoimintaa kauemmas jäsenistöstä. Toisaalta ammattimainen toiminta takaa laadukkaat kulttuuripalvelut, joiden piirissä jäsenet viihtyvät.

Oli mielenkiintoista tutkia eri ylioppilaskuntien kulttuuritoimintaa ja vertailla toimintoja keskenään. Aineistosta nousi esiin, että ylioppilaskuntien kulttuuritoiminta heijastelee osittain emoyliopistonsa kulttuuria. Monialayliopistoissa opiskelijaryhmät ovat heterogeenisiä, joten yhtenäiskulttuurin luominen opiskelijoiden keskuuteen on haastavaa. Yhden tai muutaman alan yliopistoissa yhtenäiskulttuureita pyritään luomaan myös ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan kautta. Homogeenisten opiskelijamassojen ylioppilaskuntien on helpompaa tarjota jäsenilleen räätälöityjä kulttuuripalveluita, koska kohderyhmät ovat selkeitä. Monialayliopistoissa jäsenten toiveet ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan sisällöille voivat olla keskenään ristiriitaisia, ja erilaisten toiveiden kirjo voi olla laaja.

Ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan haasteita ovat resurssit ja työvoiman riittävyys. Ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan resurssit ovat useimmiten pienet toiminnan laajuuteen nähden. Opiskelijoiden kiristynyt opiskelutahti ei anna niin paljon mahdollisuutta lähteä mukaan järjestö- ja vapaaehtoistoimintaan kuin ennen. Tämä aiheuttaa haasteita ylioppilaskuntien kulttuurisektoreille, koska niiden toiminta nojaa hyvin pitkälti vapaaehtoistyövoimaan.

Mielestäni kolmannen sektorin ja yrityssektorin väliset suhteet ovat mielenkiintoisia. Tämänkaltainen yhteistyön laajeneminen tulee epäilemättä lisääntymään ylioppilaskuntien kulttuurisektoreilla. Kahdenvälinen yhteistyö on molempia osapuolia hyödyttävää: ylioppilaskuntien varsinainen toiminta ja kulttuuritoiminta voivat saada lisärahoitusta toiminnalleen, ja voittoa tavoitteleva sektori voi saada positiivista imagoa ja näkyvyyttä olemalla mukana mahdollistamassa yleishyödyllistä toimintaa.

Ylioppilaskuntien tulevaisuutta leimaa yhteiskunnassa vallalla oleva keskustelu ylioppilaskuntien automaatiojäsenyyden tarpeellisuudesta. Automaatiojäsenyyden poistuminen muuttaisi radikaalilla tavalla ylioppilaskuntien toiminnan rahoituspohjaa ja toiminnan kenttää. Jos automaatiojäsenyys poistuisi, ylioppilaskuntien kulttuuritoimintakin muuttuisi todennäköisesti lähemmäksi ammattikorkeakoulujen opiskelijakuntien harjoittaman tapahtumatoiminnan suuntaan, jossa erilaiset pääsymaksulliset biletapahumat ovat merkittävien kulttuuripalvelujen tyyppi. Ylioppilaskuntien kulttuurisektoreiden tuottama kunnianhimoinen kulttuurisisältö ja matalan kynnyksen edulliset kulttuuripalvelut voisivat vaarantua uudessa tilanteessa.

Tutkimukseni aineisto oli mielestäni varsin kattava. Aineiston monipuolisuutta olisi ehkä lisännyt se, jos olisin tarkastellut vielä ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan rahoitusta ylioppilaskuntien virallisten budjettien kautta. Tutkimusmetodina ollut sisällönanalyysi toimi tarkastelussa mielestäni hyvin.

Tutkimukseni kyselylomakkeessa olisin voinut avata muutamia kysymyksiä hieman tarkemmin. Ainakin kysymyksen, jossa selvitin, millaista kulttuuritoimintaa ylioppilaskunnat tuottavat ja edistävät, (liite 1: kysymys E4.) olisin voinut muotoilla spesifimmin. Alun perin olisin halunnut saada vastauksiksi enemmän arvolatautuneita vastauksia, mutta nyt vas-

taajat lähinnä luettelivat, millaisia kulttuuritoiminnan muotoja heidän ylioppilaskunnissaan järjestetään. Koska aihe on minulle tuttu, on tietenkin haastavaa ajatella omaa toimintakenttää analyyttisesti ja niin, että kaikki ymmärtävät kysymysten muotoilut samalla tavalla. Olisi ollut kiinnostavaa lukea vielä enemmän, millaisia käsityksiä eri ylioppilaskunnilla on kulttuurista ja kulttuuritoiminnasta, eli olisin voinut kysyä lomakkeessa, miten vastaajat määrittelevät kulttuurin ja ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan.

Koen, että tutkimus antaa realistisen kuvan ylioppilaskuntien kulttuuritoiminnan monipuolisuudesta, haasteista, toimintojen samankaltaisuudesta ja vapaaehtoistyön korostamisesta. Tutkimustulokset tukevat teorialuvussa esitettyjä näkemyksiä siitä, että ylioppilaskuntien kulttuuritoiminta edustaa näkemystä kulttuurista arvo- ja tietojärjestelmänä. Mielenkiintoinen jatkotutkimusmahdollisuus olisi vertailla eri ylioppilaskuntien kulttuuritoimintaa vielä laajemmin toisiinsa. Olisi mielenkiintoista tutkia myös, millaista ylioppilaskuntien taloudellinen panostus kulttuurisektoriin on verrattuna ylioppilaskunnan muihin toimintasektoreihin. Myös ylioppilaskuntien piirissä toimivien ainejärjestöjen kulttuuritoiminnan tutkimus olisi varmasti mielenkiintoista. Kaiken kaikkiaan tämän tutkimuksen tekeminen oli mielekäs ja opettavainen kokemus.

LÄHTEET

Allardt, Erik (1976): Hyvinvoinnin ulottuvuuksia. WSOY, Porvoo, Helsinki

Anheier, Helmut K. (2005): Nonprofit Organizations. Theory, management, policy. Routledge, London.

Billis, David (toim.) (2010): Hybrid organizations and the third sector. Challenges for practice, theory and policy. Palgrave Macmillan, New York

Heikkala, Juha; Krook, Pekka; Pekkarinen, Helena; Förbom, Jussi (2014): Näe, koe, tee. Yhdistysten strategiaopas. Aldus Oy, Lahti

Heiskanen, Ilkka; Kangas, Anita & Mitchell, Ritva (2015). Taiteen ja kulttuurin kentät: perusrakenteet, hallinta ja lainsäädäntö. AS Pakett, Tallinna

Helander, Voitto (2002): Kolmas sektori: käsitteistä, ulottuvuuksista ja tulkinnoista. Gummerus Kirjapaino Oy, Saarijärvi

Helander, Voitto & Laaksonen, Harri (1999): Suomalainen kolmas sektori. Rakenteellinen erittely ja kansainvälinen vertailu. Hakapaino Oy, Helsinki

Huotari, Tiina; Pyykkönen, Miikka & Pekka Pättiniemi (2008): Sosiaalisen ja taloudellisen välimaastossa. Tutkimusnäkökulmia suomalaiseen sosiaaliseen yritykseen. Hakapaino Oy, Helsinki

Hänninen, Sakari; Kangas, Anita & Siisiäinen, Martti (toim.) (2003): Mitä yhdistykset välittävät. Tutkimuskohteena kolmas sektori. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä

Häyrynen, Simo (2006): Suomalaisen yhteiskunnan kulttuuripolitiikka. Kopijyvä Oy, Jyväskylä

Jokinen, Kimmo & Saaristo, Kimmo (2002): Suomalainen yhteiskunta. WS Bookwell Oy, Juva

Koivisto, Nelli; Lehikoinen, Kai; Pasanen-Willberg, Riitta; Ruusuvirta, Minna; Saukkonen, Pasi; Tolvanen, Pirita & Veikkolainen, Arsi (2010): Kolmannella lähteellä. Hyvinvointipalveluja kulttuurin, liikunnan ja nuorisotyön aloilta. Teatterikorkeakoulu, Helsinki

Kukkasmäki, Timo (2003): Kulttuuritoiminnan käsikirja. Unipress, Kuopio

Muukkonen, Matti (2007). Ylioppilaskunta oikeusjärjestyksessä. Yhteisö viranomaisen ja yhdistyksen välimaastossa. Joensuun yliopisto, Joensuu

Mäenpää, Olli (2009): Yliopistolaki. WSOYpro Oy, Helsinki

Möttönen, Sakari & Niemelä, Jorma (2005): Kunta ja kolmas sektori. Yhteistyön uudet muodot. PS-kustannus, Jyväskylä

Nyssens, Marthe (toim.) (2006): Social enterprise. At the crossroads of market, public policies and civil society. Routledge, New York

Oswell, David (2006): Culture and society. An introduction to cultural studies. SAGE, London

Parjanen, Matti (1983): Ylioppilasradikalismi yhteiskunnallisena liikkeenä, sen syntymä ja kuolema Parjanen. Tampereen yliopisto, Tampere

Silventoinen, Seija (2001): Näin sen näin. Yliopistopaino Oy, Helsinki

Siisiäinen, Martti; Kinnunen, Petri & Hietanen, Elina (toim.) (2000): The Third Sector in Finland. Review to Research of the Finnish Third Sector. Hakapaino, Helsinki

Tolvanen, Piritta; Vanhapiha, Elina; Tiilikainen, Taneli; Veikkolainen, Arsi; Kuokka, Nelli & Kinnunen, Riitta. (2013): Yhdistykset palvelemissa yhteiskuntaa - ja toteuttamassa itseään: casebook Kolmas lähde. Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulun Pienyrityskeskus, Helsinki

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2009): Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Gummerus Kirjapaino Oy, Tammi, Helsinki

Vanhapiha, Elina; Tiilikainen, Taneli; Veikkolainen, Arsi; Tolvanen, Pirita; Kuokka, Nelli & Lidman, Jukka (2013): Yhdistykset toteuttamassa itseään - ja palvelemissa yhteiskuntaa: handbook: Kolmas lähde. Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulun Pienyrityskeskus, Helsinki

Viertola, Juha (2002). Ylioppilaskunnan hallinto. Suomen ylioppilaskuntien liitto, Helsinki

Viertola, Juha (2006): Ylioppilaskunnasta julkisyhteisönä. Suomen ylioppilaskuntien liitto, Helsinki

Tietoa Suomen ylioppilaskuntien liitosta. Saatavilla <http://www.syl.fi/syl/tietoa/>, luettu 29.12.2014

Suomen ylioppilaskuntien liiton toimintakertomus 2015. Saatavilla https://syl.fi/wp-content/uploads/2016/10/151215_SYL_Toimintakertomus-2015.pdf, luettu 21.2.2017

Kolmas lähde -hanke. Saatavilla <http://www.kolmaslahde.fi/kolmaslahde.>, luettu 30.12.2014

Tietoa Kolmas lähde -hankkeesta. <http://www.kolmaslahde.fi/tietoa.>, luettu 30.12.2014

Yliopistolaki. Saatavilla <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2009/20090558>

LIITE 1 KYSELY SUOMEN YLIOPPILASKUNTIEN KULTTUURITOIMINNASTA

A. VASTAAJAN TAUSTATIEDOT

A1. Sukupuoli *

- nainen
- mies
- muu
- en halua kertoa

A2. Ikä *

- 20 vuotta
- 21 – 25 vuotta
- 26 – 30 vuotta
- 31 – 35 vuotta
- yli 35 vuotta

A3. Minkä ylioppilaskunnan edustaja olet? *

(Valikko, josta voi valita edustamansa ylioppilaskunnan.)

A4. Mikä on nykyinen asemasi ylioppilaskunnassasi? *

- työsuhteessa
- luottamushenkilö

A5. Kauanko olet ollut mukana ylioppilaskuntasi toiminnassa? *

- 1 vuosi
- 2 – 3 vuotta
- 4 – 5 vuotta
- 5 – 10 vuotta
- yli 10 vuotta

A6. Oletko ollut aiemmin mukana jonkin toisen ylioppilaskunnan toiminnassa? *

- kyllä
- en

A7. Onko sinulla kokemusta ylioppilaskuntatoiminnan lisäksi jostain muusta järjestötoiminnasta? *

- kyllä
- ei
- en osaa sanoa

B. YLIOPPILASKUNTIEN KULTTUURITOIMINNAN RAHOITUS JA RESURSSIT

B1. Millä tavoin ylioppilaskuntasi kulttuuritoimintaa rahoitetaan? Voit valita useamman vaihtoehdon. *

- ylioppilaskunnan jäsenmaksuvaroin
- lipputuotoilla ja muilla tapahtumatuotoilla
- yhteistyökumppaneiden avulla
- avustuksilla
- jollain muulla tavalla, miten?

B2. Miten kuvailisit ylioppilaskuntasi taloudellista panostusta kulttuuritoimintaan verrattuna ylioppilaskunnan muihin toimintasektoreihin? *

- erinomainen
- hyvä
- en osaa sanoa
- tyydyttävä
- heikko

B3. Ovatko ylioppilaskuntasi kulttuuritoimintaan käyttämät henkilö- ja taloudelliset resurssit mielestäsi riittävät? *

- kyllä
- ei
- en osaa sanoa

C. YLIOPPILASKUNNAN JAKAMAT AVUSTUKSET KULTTUURITOIMINNALLE

C1. Jakaako ylioppilaskuntasi avustuksia sen piirissä toimivien järjestöjen kulttuuritoimintaan? *

- kyllä
- ei
- en osaa sanoa

C2. Jakaako ylioppilaskuntasi avustuksia sen ulkopuolisille kulttuuritoimijolle? *

- kyllä
- ei
- en osaa sanoa

C3. Tukeeko ylioppilaskuntasi sen piirissä toimivien järjestöjen kulttuuritoimintaa joillain muilla tavoin kuin rahallisella avustuksella? *

- kyllä, millä tavoin? (avoin vastauskenttä)
- ei

C4. Tukeeko ylioppilaskuntasi sen ulkopuolisia kulttuuritoimijoita joillain muilla tavoin kuin rahallisella avustuksella? *

- kyllä, millä tavoin? (avoin vastauskenttä)
- ei

D. YLIOPPILASKUNNAN KULTTUURISEKTORIN TOIMIJAT

D1. Mikä on arviosi mukaan aktiivisten toimijoiden määrä ylioppilaskuntasi kulttuurisektorilla? *

- ei yhtään henkilöä
- 1 – 5 henkilöä
- 6 – 10 henkilöä
- 11 – 20 henkilöä
- 21 – 30 henkilöä
- 31 – 40 henkilöä
- 41 – 50 henkilöä
- yli 50 henkilöä

D2. Miten vaihtuvat toimijat vaikuttavat kulttuurisektorin toimintaan?

(Avoin vastauskenttä)

D3. Millainen on projektityöntekijöiden merkitys ylioppilaskuntasi kulttuuritoiminnassa? *

- erittäin suuri
- melko suuri
- kohtalainen
- melko pieni
- erittäin pieni

D4. Millainen on vapaaehtoisten merkitys ylioppilaskuntasi kulttuuritoiminnassa? *

- erittäin suuri
- melko suuri
- kohtalainen
- melko pieni
- erittäin pieni

E. YLIOPPILASKUNNAN KULTTUURITOIMINNAN MÄÄRITTELY

E1. Onko kulttuuritoiminta vakiintunutta eli jatkuvaa toimintaa ylioppilaskunnassasi? *

- kyllä
- ei
- en osaa sanoa

E2. Vaihteleekeko ylioppilaskuntasi kulttuuritoiminnan sisältö, esimerkiksi toimijoiden vaihtuessa? *

- vaihtelee erittäin paljon
- vaihtelee melko paljon
- vaihtelee jonkin verran
- vaihtelee melko vähän
- vaihtelee erittäin vähän

E3. Millä tavalla pääsääntöisesti järjestätte ylioppilaskuntanne kulttuuritoiminnan? *

- järjestämme itse
- järjestämme yhteistyössä jonkin toisen tahon kanssa
- on ulkoistettu muille toimijoille
- ostamme palvelun muualta
- emme järjestä itse kulttuuritoimintaa
- jollain muulla tavalla, miten?

E4. Millaista kulttuuritoimintaa ylioppilaskuntasi tuottaa ja edistää?

(Avoin vastauskenttä)

E5. Ylioppilaskuntasi kulttuurituottaminen on ammattimaista. *
Vastaa väittämään mielestäsi sopivimmalla vaihtoehdolla.

- täysin samaa mieltä
- jokseenkin samaa mieltä
- ei samaa eikä eri mieltä
- jokseenkin eri mieltä
- täysin eri mieltä

E6. Mikä on traditioiden (ylioppilaskunnan perinteiden vaaliminen) merkitys ylioppilaskuntasi kulttuuritoiminnassa? *

- erittäin suuri
- melko suuri
- kohtalainen
- melko pieni
- erittäin pieni

E7. Mikä on toiminnan uudistamisen merkitys ylioppilaskuntasi kulttuuritoiminnassa? *

- erittäin suuri
- melko suuri
- kohtalainen
- melko pieni
- erittäin pieni

E8. Millaiset arvot ohjaavat mielestäsi ylioppilaskuntasi kulttuurisektorin toimintaa?

(Avoin vastauskenttä)

E9. Mitkä ovat mielestäsi ylioppilaskuntasi kulttuuritoiminnan tärkeimmät tavoitteet? Voit valita maksimissaan kolme vaihtoehtoa. *

- lisätä opiskelijoiden yhteisöllisyyttä
- lisätä opiskelijoiden hyvinvointia
- lisätä ylioppilaskunnan jäsenten kulttuuriharrastusta
- tehdä ylioppilaskuntaa tunnetummaksi jäsenilleen
- tehdä ylioppilaskuntaa tunnetummaksi alueella
- elävöittää yliopiston kulttuuritarjontaa
- elävöittää alueen kulttuuritarjontaa
- luoda ylioppilaskunnasta positiivista imagoa
- tarjota vaihtoehtoista kulttuuria
- tehdä kulttuuria tunnetummaksi
- jokin muu, mikä?

E10. Miten paljon ylioppilaskuntasi vuosittain laatimat toimintasuunnitelmat ohjaavat ja määrittävät mielestäsi ylioppilaskunnan kulttuuritoimintaa? *

- erittäin paljon
- melko paljon
- jonkin verran
- melko vähän
- erittäin vähän

E11. Ovatko ylioppilaskuntasi toimintasuunnitelmissa kulttuurisektorille asetetut tavoitteet mielestäsi toteutuneet? *

- erinomaisesti
- hyvin
- en osaa sanoa
- tyydyttävästi
- heikosti

E12. Mikä on mielestäsi ylioppilaskuntasi kulttuuritoiminnan merkitys yliopistoyhteisösänne? *

- erittäin suuri
- melko suuri
- kohtalainen
- melko pieni
- erittäin pieni

E13. Mikä on mielestäsi ylioppilaskuntasi kulttuuritoiminnan merkitys alueellanne? *

- erittäin suuri
- melko suuri
- kohtalainen
- melko pieni
- erittäin pieni

E14. Minkälaisia haasteita koet liittyvän ylioppilaskuntasi kulttuurisektoriin? *

(Avoin vastauskenttä)

E15. Minkälaisia mahdollisuuksia näet liittyvän ylioppilaskuntasi kulttuurisektoriin? *

(Avoin vastauskenttä)

E16. Mitkä ovat mielestäsi ylioppilaskuntasi kulttuuritoiminnan vahvuudet? *

(Avoin vastauskenttä)

E17. Miten ylioppilaskuntasi kulttuuritoimintaa tulisi mielestäsi kehittää?

(Avoin vastauskenttä)

Kirjoita tähän, jos haluat vielä lisätä jotain tai jättää terveisiä tai palautetta kyselyntekijälle.

(Avoin vastauskenttä)