

Mentora

4/2013

Svenska studiecensalens tidning

Frivilligt på svenska!

Vägvisare i en idéburen organisation

Biskop Björn Vikström om ledarskap

Värderingar i strategiarbetet

Har ni funderat kring era värderingar?

Gå vidare på webben

Kulturhuset vill hjälpa oss framåt

04/2013

Innehåll



- 4 På gång
- 6 Vägvisare i en idéburen organisation
- 10 Värderingar i organisationens strategi
- 13 Fem frågor till Emma Storbacka
- 14 Du vinner själv på att vara snäll
- 17 Kolumnen: Vad betyder delaktighet för unga?
- 18 Tillgänglighet i föreningen
- 20 What's app: Tankens karta
- 22 Kulturhuset tar oss vidare
- 25 Gallup: På kontoret
- 26 Vem blir nästa medaljör?
- 28 Kriskommunikation
- 29 Frågan, avskrivet
- 30 Noterat
- 31 Kalendern



MENTORA

Mentora är Svenska studiecentralens tidning för de finlandssvenska organisationerna. Mentora tar upp aktuella ämnen för att fördjupa och utveckla den kompetens som finns inom organisationerna.

13 årgången 2013. Utkommer år 2013 med fyra nummer. Mentora kan läsas på nätet på adressen www.studiecentralen.fi/mentora

Materialdag / utkommer

nr 1 7.2 / vecka 10
nr 2 17.4 / vecka 20
nr 3 29.8 / vecka 39
nr 4 31.10 / vecka 48

UTGIVARE
Svenska studiecentralen

Centralkansliet
G18, Georgsgatan 18
PB 235, 00121 Helsingfors
Tfn: 050-441 0670
kansli@studiecentralen.fi

Österbottens regionkansli
Handelsplanaden 12 B 17, 65100 Vasa
Tfn: 06-320 4150
vasa@studiecentralen.fi

Åbolands regionkansli
Auragatan 1 C, 20100 Åbo
Tfn: 040-502 6026
abo@studiecentralen.fi

REDAKTION
Björn Wallén
chefredaktör och ansvarig utgivare
bjorn.wallén@studiecentralen.fi

Mari Pennanen
redaktionssekreterare
mari.pennanen@studiecentralen.fi

Pia Pettersson
layout

Ann-Sofi Backgren
vik. verksamhetsombud (Österbotten)

Sebastian Gripenberg
verksamhetsombud (Nyland)

Beatrice Östman
verksamhetsombud (Åboland)

Kim Österman
Förbundscoordinator FSU

Fanny Södergran
vik. verksamhetsproducent på DUA

Tryck: Painoyhtymä Oy

Pärm: Biskop Björn Vikström,
foto: Domkapitlet

Neutrala värderingar?

Nyligen hörde jag på ett seminarium två forskare som redogjorde för en upplyst diskussion om eutanasi. Forskarna menade sig ha sammanställt ett "neutralt" material kring frågan, som sedan blev föremål för en intensiv debatt för/emot.

Vi lever i en värld full av komplexa, värdeladdade frågor likt den om dödshjälp. Vår samtids gamla och nya medier favoriserar polariserade frågeställningar. Blixtnabbt flammor en debatt upp och väldigt fort har vi ett ställningskrig mellan jodå/nejdå-sägare (på finska juupas/eipäs). Var finns det utrymme för nyanseringar, å-ensidan/å-andra-sidan resonemang? Åsikter är idag busenkla att torgföra på närmaste debattforum, medan en mer argumenterande värdediskussion lätt hamnar i skymundan, om det ens finns tid för en dylik.

Finns det universellt godtagbara och giltiga värderingar? Enligt eutanasi-forskarna på seminariet är svaret nej: alla frågor, även de etiskt mest komplexa såsom dödshjälpen, är uttryck för subjektiva åsikter. "Det finns inget rätt eller fel, endast åsikter" är ett uttryck som liknar den krassa moral-filosofin i Hjalmar Söderbergs klassiker *Doktor Glas* (1905).

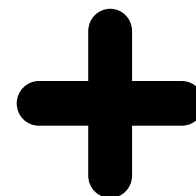
Männe inte uppfattningen om alla människors lika och okränkbara värde är en universell värdering, uttryckt i FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna. Sedan kan var och en ta ställning till vilka de praktiska hindren är att förverkliga detta grundvärde i praktiken: maktspel, fördomar, inskränkta attityder, politisk kohandel och mycket mer.

Inställningen till värdeutsagor varierar också vilken betydelse värderingarna ges i praktiken. En idealist tenderar att vara ganska blåögd, medan cynikern kan dras till en nattsvart nihilism där alla värdeutsagor förkastas. Många är idealister i sin ungdom, för att senare förvandlas till cyniker.

Min poäng är att värderingar per definition inte kan vara neutrala. På samma sätt finns det inte heller en objektiv, värdeneutral pedagogik då alla former av fostran bygger på någon form av värdegrund och syn på inläring.

De finlandssvenska organisationerna har mer eller mindre uttalade värderingar i sina stadgar och styrdokument. När har de senast uppdaterats? Vad betyder det när scouterna formulerat att verksamheten är "självständig och partipolitiskt obunden" eller att Svenska hörselförbundet jobbar "för ett tillgängligt samhälle där alla är delaktiga och jämlika"? Höstmöten, kongresser och strategidagar kan vara passliga forum att föra värdediskussioner inför framtiden.

Värdeutsagorna får inte bli tomma ord eller flummiga formuleringar - låt i stället organisationen bekänna färg och komma ut ur skåpet!



Hbl-bloggen Livslärd har startat, följ med finlandssvenska folkbildares funderingar på hbl.fi/bloggar



UKM vill spara 20 miljoner från medborgar- och arbetarinstituten från och med år 2015. Upp på barrikaderna!

Så många år fyller Svensk Ungdom (SU) i år. SU, som är SFP:s ungdomsorganisation, står för en liberal ideologi och engagerar ungdomar i åldern 14 till 30 år. SU vill samla de unga förmågorna i Svenskfinland för att bättre kunna driva sina intressen på det politiska planet. Vi gratulerar!

70

LYCKAD BOKMÄSSA

■ Studiecentralen deltog tillsammans med SFV i bokmässan i Helsingfors i slutet av oktober. Under mässan fick SFV hela trettio nya medlemmar! På mässan lanserades **Bo Lönnqvists** biografi över **Alma Söderhjelm**. Studiecentralens deltog och lyfte fram möjligheten att starta bokcirkel. I Tidskriftsmontern kunde man plocka åt sig senaste numret av Mentora bland över åttio andra tidskrifter.



STARTPAKET FÖR BOKCIRKLAR

■ Allt fler inser charmen i att gå med i en bokcirkel – att komma sig för att läsa böcker, att träffa och diskutera och få ut ännu mer av läsoplevelsen. Passa på du också! Hit tar du ingen färdig bokcirkel att gå med i så har vi nu gjort det ännu lättare för dig att starta en egen bokcirkel. I startpaketet för bokcirkel finns allt du behöver veta. Ta kontakt med Studiecentralens kansli om du vill ha ett startpaket.

VÄLKOMMEN TILL EVY BJÖRKMAN-RUMMET

■ Studiecentralens mötes- och föreläsningrum på tredje våningen i G18 har nu fått ett namn: Evy Björkman-rummet. Björkman var en bildningspionjär och ledde verksamheten i det som numera är Studiecentralen i närmare 40 år. Hon var föreståndare för SFV:s föreläsningsbyrå som inledde sin verksamhet år 1919 ända fram till år 1956 då hon avgick med pension.



KOM PÅ JULGRÖT

■ Ifjol återupptog Svenska Studiecentralen en gammal tradition, nämligen att bjuda in representanter från Studiecentralens medlemsorganisationer i Österbotten till julgröt. Kring julgröten diskuterar vi det gångna verksamhetsåret och tar avstamp för ett nytt verksamhetsår 2014. Julgröten ordnas i samarbete med Bildningsalliansen och ger därmed ypperliga möjligheter att också bygga nätverk organisationer emellan. Julgröten ordnas på Svenska studiecentralens kansli i Vasa, onsdagen den 18 december kl. 11–13. Välkomna!



Anmäl dig på

www.studiecentralen.fi/evenemang

NYA ANSIKTEN

Har ni nya ansikten i er organisation som ni gärna informerar om? Kontakta Mentorans redaktionssekreterare.



MARKUS HAAKANA jobbar sedan medlet av augusti som vikarierande informator vid Finlands svenska Marthaförbund. Marthaförbundet är Svenskfinlands största kvinnoorganisation med 10 000 medlemmar, och förbundet arbetar för hållbar livsstil genom medvetna val. Markus har tidigare jobbat som journalist bland annat på Svenska YLE och driver för tillfället också matkassaföretaget Keittiökaveri.



RAINER LYTZ är t.f. projektledare för ULA Kompetenscenter www.ula.fi. ULA är ett nätverk för de elva svensk- och tvåspråkiga arbetsverkstäderna i Finland som fått ESF-finansiering de senaste sex åren. Han slutrapporterar ULA-projektet och söker ny finansiering och nya infallsvinklar för fortsatt ULA-verksamhet. Rainer är till utbildningen socionom och pol.mag. och har tidigare lett olika EU-projekt vid Vasa yrkeshögskolas FoU-enhet.



GLAD INFLYTTNINGSFEST

■ Svenska studiecentrales centralkansli flyttade i augusti till nya utrymmen i kultur- och bildningshuset G18 på Georgsgatan 18 i Helsingfors. I oktober bjöd vi våra medlemsorganisationer och nära samarbetspartners på inflytt-

ningsfest. Samma kväll föreläste också kocken Michael Björklund under rubriken "Ett nära förhållande – om mat, gemenskap och inspiration" i festsalen på G18 för över hundra personer. Tack till alla som deltog och välkomna till G18!



Folkbildningens uppdrag har kanske aldrig varit så stort som i dag när vi ser hur det demokratiska underskottet växer, främlingsfientliga strömningar tar för sig, utbildningsklyftorna återigen ökar, funktionsnedsatta får det tuffare, allt fler ungdomar hamnar utanför de ordinarie systemen och behovet av nytänkande inom ramen för livslångt lärande ökar.

Anders Öhberg i ledaren i Impuls nr 5/2013. Tidningen ges ut av Studieförbundet Vuxenskolan i Sverige.



PERNILLA NYLUND är Psykosociala förbundets nya informatör sedan oktober. Hon arbetar med att sprida information om psykisk ohälsa genom tidningen Respons, via sociala medi-

er och andra informationskanaler. Till uppdraget hör förutom intressebevakning att genom intressepolitisk påverkan förbättra livssituationen för människor som drabbats av psykisk ohälsa. Pernilla har tidigare arbetat som journalist på Österbottens Tidning.



METTE STRAUSS är verksamhetsledare på Kran, som är ett resurscentrum för missbrukarvård och förebyggande arbete. Förbundet verkar på kristen grund och i ekumeniskt

samarbete i förebyggandet av rusmedelsmissbruk och för rehabilitering av rusmedelsmissbrukare i Svenskfinland. Mette har tagit över efter tidigare verksamhetsledaren Eva S. Lassus-Paavolainen.



JOHAN ÅBERG är sedan början av september t.f. verksamhetsledare för Svenska lantbruksproducenternas centralförbund SLC r.f. Johan har tidigare jobbat som forskningschef vid Centralförbundet för lant- och skogsbruksprodu-

center MTK och har över tio års erfarenhet av jordbrukspolitisk intressebevakning samt livsmedelsmarknaderna och miljöfrågor. Han odlar även hemgården i Nagu.

Hur är det att vara en ledare för en idéburen organisation? Vilka förväntningar ställs på en ledare i dagens postmaterialistiska samhälle? Mitt under en stimmig bokmessa möttes biskop Björn Vikström och rektor Björn Wallén för ett samtal kring detta angelägna tema.

Vägvisare

i en idéburen organisation

TEXT Björn Wallén | FOTO Rabbe Sandelin

Alla organisationer som är aktiva inom medborgarsamhället har en verksamhetsidé, en syftesparagraf som beskriver meningen med föreningen. I Sverige talar man om ideella eller idéburna organisationer för att beskriva folkrörelser som har en uttalad verksamhetsidé och värdegrund. Även en "politiskt och religiöst obunden" organisation har värderingar att stå på, eftersom obundenheten är en värdering i sig.

FRÅGAN OM RÄTTVISA. Vi inleder med en brandfackla: biskopen ombeds ta ställning till den största rättvisefrågan i vårt samhälle just nu.

– Jag kommer först att tänka på inkomstfördelningen, den regionala ojämlikheten som ökar klyftan mellan avfolkningsbygder och urbana tillväxtcentra. Nu går jag nog som katten kring het gröt, men låt oss säga att den största utmaningen i dagens samhälle är den ökade segregeringen och ojämlikheten som uppstår då den nordiska välfärdsmodellen monteras ned. Vi ser det inom skolor och utbildningar som jämförs med olika rankinglistor, men vi ser det

också som större ojämlikhet mellan olika stadsdelar i urbana miljöer, säger biskop Björn.

Det handlar också om hållbara lösningar, och hur en idéburen organisation kan verka för ökad rättvisa i samhället. Kyrkan vill ju stå för solidaritet med de fattiga; ärkebiskop Kari Mäkinen inviterade för ett par år sedan ett antal samhällspåverkare och organisationer att fundera på konkreta åtgärder för att åtgärda fattigdomen som finns även i vårt land.

– Församlingarna pratar en del om solidaritet med missbrukare, invandrare och andra utsatta grupper, men ofta stannar pratet vid rädsla för att närma sig dessa. Mest konkret blir stödet inom diakonin, där EU:s beslut att sluta med mathjälp till fattiga i Finland skapar ett ökat tryck på kyrkan. Kom ihåg att vi inom diakonin hjälper människor i nöd oberoende av deras trossamfund eller livsåskådning, säger biskop Björn.

– Jag ser förslagen till att prestationsbinda socialbidragen som en farlig utveckling. Någon form av medborgarlön vore en bra lösning, då kunde vi minska på byråkratin

som ofta blir ett gissel för personer som har tillräckligt med utmaningar ändå.

VÄGVISARE. Att vara ledare för en organisation som är utsatt för ett korstryck av förväntningar är utmanande.

– Det finns en uppenbar risk för mig som biskop att drunkna i rutiner, och att syssla med att släcka bränder lite här och där. Rutiner och brandkårsutryckningar tar tid av ledaren från att se de stora linjerna och ha framförhållning i de strategiska frågorna. Jag ser det som viktigt att ha hela organisationen med mig, vilket är svårt och utmanande i en organisation som den evangelisk-lutherska kyrkan, säger biskop Björn.

Ledare i idéburna organisationer borde ibland komma med djärva utspel. Ett exempel är den aktuella diskussionen om vardagshelgernas plats, där olika samhällsaktörer vill flytta dem till närmaste veckoslut för att förlänga arbetstiden och därmed förbättra det kärva ekonomiska läget i Finland. Biskopen kan i egenskap av förebild för gemensamma värderingar välja mellan en offensiv eller defensiv roll i frågan. ▶



”

Den största utmaningen i dagens samhälle är den ökade segregeringen och ojämlikheten som uppstår då den nordiska välfärdsmodellen monteras ned.



Björn Wallén och biskop Björn Wikström samtalar på bokmässan.

– Det blir ju naturligtvis lättare att inta en försvarande, defensiv roll visavi kyrkliga helger på vardagar. För mig som ledare gäller det att använda argument som kan stödas även av dem som inte delar en kristen övertygelse: i dagens överhettade arbetsliv blir vilodagarna alltmer centrala. Vi behöver också stå emot kommersialiseringen av söndagar och andra helgdagar till exempel nu inför julen. Kommersiälismen är egentligen ett större problem än själva placeringen av helgerna, säger biskop Björn.

TRADITION VS. FÖRNYELSE. Alla idéburna organisationer har ju sina traditioner och invanda rutiner, som ibland behöver skakas om av nya idéer och omstruktureringar. Behovet av att å ena sidan värna om traditionerna och å andra sidan förnya organisationen kräver av ledaren kunskap i att tolka uppdraget i samtiden.

– Det finns en uppenbar risk att värnandet av kyrkliga och andra traditioner tolkas som en nostalgisk längtan tillbaka till flydda tider. Vi måste alla komma ihåg att kulturella traditioner inte bara är ett yttre ramverk, utan de har också en egen inre dynamik, säger biskop Björn.

Gällande exemplet om helgdagar och arbetsdagar så sker det idag en social förändring baserad på informationsteknologin, som gör att folk jobbar dygnet runt vardagar och helgdagar framför sina mobilskärmar, pekplattor och datorer.

– Helgernas och riternas roll i veckans rytm håller på att förändras. Vi kan förstås inte styra uppifrån hur de folkliga traditionerna utvecklas. Men just här kan kyrkans värderoll vara en klar röst som påminner om människans behov av att vila och varva ner – även om man ofta hänvisar just till den lutherska etiken att arbeta i sitt anletes svett, säger biskop Björn.

– Det finns också en annan, problematisk diskussion om skolornas religiösa traditioner, som blivit ifrågasatta av sekulära krafter. Man vill fösa in traditionerna från den offentliga till den privata sfären, när det egentligen handlar om att finna en balans mellan kulturbärande traditioner och rättmätiga krav på förnyelse av traditionerna, säger biskop Björn.

FOLKRÖRELSE ELLER MYNDIGHET? En ledare i en idéburen organisation skall gärna vara visionär. Kyrkan som idéburen organisation kan idag dras mer åt folkrörelsehållet eller mer i riktning mot offentliga sektorn, stat och kommun. I samhället just nu finns det ett flertal utmaningar – en kommunreform som påverkar församlingsstrukturerna, kyrkans band till statsmakten och så vidare. Samtidigt sker en hel del verksamhet på gräsrotsnivån genom frivilliga som ställer upp på olika uppdrag.

”

Rutiner och brandkårsutryckningar tar tid av ledaren från att se de stora linjerna och ha framförhållning i de strategiska frågorna.

– Min spontana tanke är att vi rör oss i riktning mot en folkrörelsekyrka. De anställda kan inte göra allt arbete, och i tider av försämrad ekonomi kommer vi att behöva frivilliga i allt högre grad. Allmänt taget finns det ett stort förändringsmotstånd inom kyrkomötet och kyrkostyrelsen, medan församlingarna är mer öppna till exempel i frågan om kyrkoskatt eller medlemsavgift, säger biskop Björn.

LEDARSKAP I ETT KORSTRYCK. På organisationskonferensen i Tammerfors i våras talade biskopen om förändringsledarskap och de gemensamma utmaningar som stora delar av civilsamhället står inför: medlemskåren minskar eller åldras hos många organisationer, ökat tryck från stat och kommun att ideella organisationer skall producera välfärdstjänster och ett demokratiunderskott när det gäller att påverka lokalsamhället. Han beskrev utmaningar



FOTO: DOMKAPITLET

na på olika nivåer – och med en träffande liknelse – ledarskapet som utövas mitt i ett korstryck av paradoxala förväntningar.

– Vi kan ta frågan om kommunreformen och välfärdssamhällets kris: skall tredje sektorn vara soppumma och soptunna för andras ansvarsuppgifter? Vår roll är ju att skapa ett gott liv inom lokalsamhället genom att skapa socialt kapital, förtroende och nätverk på lokal nivå. Ett gott liv skapas i samarbete och inom rättvisa, demokratiska institutioner. Här kommer vi tillbaka till rättvisefrågan ur en positiv synvinkel, säger biskop Björn.

– Mitt eget ledarskap har jag beskrivit i form av tre H:n som kunde gälla för allt föreningsliv i stort: Historien som ledaren tolkar ur ett identitetsperspektiv, Heligheten som står för det oersättliga i verksamhetsidén, och slutligen Handlingen där orden omsätts i en förändringsinriktad verksamhet som gör skillnad i samhället, avslutar biskopen det givande samtalet och försvinner i bokmässans folkvimmel.

Värderingar

i organisationens strategi

TEXT Sebastian Gripenberg, verksamhetsombud i Nyland | ILLUSTRATION Pia Holm

Begreppet "värderingar" låter sig inte lätt definieras, men är centralt då man talar om organisationer. Värderingar kan dessutom ses som särskilt viktiga då man talar om ideella eller idéburna organisationer, vars syften inte utgår från att skapa vinst utan från någon idé och därmed ofta även från en särskild värdegrund.

För cirka 10–15 år sedan blev det allt vanligare att organisationer i sin strategiska planering vid sidan av begrepp som "mission" och "vision" även skulle fokusera på och försöka fastställa sina värderingar. Värderingar är väsentliga komponenter i alla kulturer, där de är mer eller mindre implicita. Genom en strategi försöker man skapa ett heltäckande styrmedel för en organisation eller en förening och då är det även relevant att försöka styra eller påverka organisations- eller föreningskulturen. Ur det perspektivet spelar värderingar en viktig roll.

En gemensam syn på organisationens värdegrund anses enligt detta synsätt bidra till en god organisationskultur. Energibolaget Enron hade exempelvis följande värderingar: "respect, integrity, communication, excellence" (respekt, integritet, kommunikation, spets-kompetens). Man kan fråga sig vilken roll Enrons värderingar spelade i den dagliga verksamheten?

VAD ÄR VÄRDERINGAR? Ett problem som

uppstår då man talar om värderingar är att begreppet i sig är komplicerat och därmed svårt att definiera. Enkelt uttryckt kunde man säga att en värdering är något man sätter värde på. En värdering är en subjektiv uppfattning av värdet hos något, som är normativ till sin karaktär.

Trots att värderingar har väckt mycket intresse i samhällsvetenskaplig forskning är begreppet besvärligt på grund av svårigheten att koppla värderingar till handlingar. Det tillspetsade exemplet ovan med Enron kan lika väl tillämpas på individnivå: hur kan man belägga att det finns ett kausalt samband mellan en värdering som en person säger sig ha och personens handlingar? Och om man inte kan härleda sådana samband, vilken förklaringsförmåga – betydelse – har värderingar då?

Man kan närma sig frågeställningen ur en annan synvinkel: värderingar kan antas existera och påverka beslut som individer fattar – men värderingarna kan kanske enklast studeras indirekt, alltså utgående

från de handlingar som en organisation företar på basis av en uppsättning värderingar. För att fortsätta med Enron-exemplet kan man alltså säga att i det fallet förelåg en uppenbar konflikt mellan de uttalade och de verkliga värderingarna. Det kunde vara en praktisk lärdom: om organisationen går in för att fastställa och kommunicera en katalog av värderingar måste organisationens ledning fästa vikt vid att teori och praktik inte divergerar i alltför hög grad.

HUR GÖR MAN? Det svåra är förmodligen inte att komma fram till den uppsättning värderingar som organisationen vill föra fram som sin egen. Det svåra är att i praktiken arbeta med värderingarna inom organisationen för att se till att de har ett gensvar "på verkstadsgolvet". Å andra sidan är detta akilleshälen för allt strategiarbete. Det är roligt och inspirerande att tänka stort och försöka dra upp riktlinjer för organisationen under kommande ►

”

*Enkelt uttryckt
kunde man säga att
en värdering är något
man sätter värde på.*





”

*Värderingarna
måste motsvara
verkligheten i
organisationen och
vara tillräckligt
konkreta*

är; det är svårt och komplicerat och ofta motigt att i praktiken arbeta med förändringsmotstånd och verkställa visionerna.

Värderingarna måste motsvara verkligheten i organisationen och vara tillräckligt konkreta, är de alltför allmänna är risken att värderingarna förblir relativt meningslösa. I själva strategiarbetet är det i allmänhet till fördel om en så stor grupp av personer som är involverade i organisationen som möjligt kan delta. Detta sammanhänger dock med vilken roll och funktion strategin har inom organisationen – om målsättningen är att ha ett dokument som sammanfattar hela organisationens strävan och skall omfattas av alla involverade måste processen vara så inkluderande som möjligt.

Om strategin å andra sidan närmast är styrelsens egen plan eller styrelsens syn på organisationens utveckling är situationen en annan. I och med utvecklings-

verksamhet kan väcka förändringsmotstånd inom organisationen, då man inte alltid enbart kan förändra till det bättre, finns det dock mycket som talar för en process som fäster vikt vid förankring i förväg.

I tider med dystra ekonomiska utsikter fokuseras organisationsledarskap lätt på mer icke-strategiska frågor. Den dagliga verksamhetens utmaningar tar överhanden framom mer långsiktiga frågor. Frågan om värderingar kommer förmodligen inte att bli mindre viktig under överskådlig framtid, men förståelsen för värderingarnas betydelse för organisationsverksamhet och hur man kan arbeta med värderingar som en del av organisationsutveckling kommer att accentueras och bli mer mångsidig – vilket kan ses som ett positivt budskap.

VÄRDERINGAR I DIN FÖRENING?

Vill du att ni i din förening eller organisation funderar vidare kring och arbetar med värderingar? En metod för detta är Visvardi. När man tagit sig genom den metodens delar har man en granskad och värderad rapport som klart och tydligt berättar om organisationens eller föreningens värdegrund samt föreningens samhällsmål.

Läs mer på

www.foreningsresursen.fi/visvardi

eller kontakta verksamhetsombud
Beatrice Östman, 040-502 6026

beatrice.ostman@studiecentralen.fi

Emma Storbacka är en av de finlandssvenskar som gått utbildningen Value based leadership (Värdebaserat ledarskap, VBL) som ordnas av Svenska scoutrådet/Scouterernas folkhögskola i Sverige. VBL är en ledarskapsutbildning som behandlar mångfaldsfrågor. Utbildningen är riktad till unga som fungerar som ledare i en ideell rörelse. I utbildningen undersöks ledarens roll i förhållande till ämnen som antidiskriminering, normer och bemötande av fördomar. Begreppet värdebaserat ledarskap kommer från scoutrörelsen och handlar om att agera enligt sina värderingar och utgå från dem i ledarskapsarbetet.

Fem frågor till Emma Storbacka

Hur kom du i kontakt med VBL?

Jag har varit aktiv scout sedan jag var barn och har alltid tyckt om att leda grupper, människor och projekt inom scouterna. Efter att en kompis som hade gått utbildningen rekommenderade den blev det tydligt att jag själv ville utveckla mitt eget ledarskap och utbilda mig mera inom det. För tillfället är jag lägerchef för Finlands Svenska Scouters förbunds läger Atlantis som ordnas sommaren 2014.

Hur skiljer sig VBL från övriga ledarskapsutbildningar?

Utbildningen är indelad i fyra moduler: *leading one self, leading groups, leading diversity och leading for profit*. VBL bygger jättemycket på att man ska känna och förstå sig själv, sina egna värderingar och preferenser. Om du förstår andra människors värderingar har du också lättare att leda dem på ett sätt så de känner sig bekväma. Jag har sett stora transformationer i ledarskapet hos människor som har gått utbildningen och tror att de därför kan få stora saker till stånd i sina liv. I VBL gör man även en kartläggning av sina egna värderingar. Om du inte sysslar med saker som är i linje med dina egna värderingar blir diskrepansen så stor att du inte kan fungera, till exempel om du jobbar i en firma som värderar självständighet, när du egentligen själv värderar teamarbete.



FOTO: TEEMU KUUSIMURTO

Vilka värderingar styr ditt eget ledarskap?

Självständighet har alltid varit en stark värdering som styr mitt ledarskap på ett dåligt sätt, nu kämpar jag med att inte vara så självständig hela tiden. Scoutlägerprojektet är en tydlig ledarskapsutmaning – eftersom jag inte hinner göra allt själv måste jag leda människor så att de gör ett bra jobb, släppa egna tankar om hur saker ska vara och våga lita på andra.

Vad är det viktigaste du fått med dig från utbildningen?

Nyfikenheten att lära mig mera om mitt ledarskap och om mig själv, jag har tagit flera stora steg på min ledarskapstrappa

på grund av att ha tvingats fundera på de här sakerna. Tar man sig inte tid att fundera så sker inte så många framsteg. Att leda sitt eget liv, tidshantering – hur man får saker gjort på rätt sätt har även varit viktigt.

För vem skulle du rekommendera utbildningen?

För någon som har något slags ledarskapsuppdrag inom den ideella sektorn och som är intresserad av att utvecklas eftersom man i VBL måste vara mottaglig för att ändra sitt eget beteende och anpassa sig enligt vilken grupp man leder. Speciellt om man har något projekt på gång kan utbildningen vara till stöd eftersom man då har något specifikt att pejla tillbaka på i de olika övningarna.

”

Om du förstår andra människors värderingar har du också lättare att leda dem på ett sätt så de känner sig bekväma.

Stefan Einhorn är läkaren som sadlat om och nu föreläser och skriver böcker om visdom, godhet, snällhet och medmäsklighet. Han levererar självklara sanningar på ett tänkvärt sätt.

Du vinner själv på att vara snäll

TEXT OCH FOTO Mari Pennanen

– Det livet i grunden handlar om är relationer, säger Stefan Einhorn.

Bland annat därför uppmanar han oss alla till snällhet. Framst ska vi vara snälla för vår egen skull.

– Det är bevisat att när vi gör gott för andra människor så vinner man på det själv, säger Einhorn.

När vi samarbetar, är snälla och generösa så aktiveras ett njutningscenter i hjärnan, samma ställe som aktiveras av narkotika.

– Så sluta knarka, gör saker som att ge fina presenter eller ge pengar till välgörenhet i stället, det ger samma kick, spetsar han till sitt budskap med ett leende.

Han menar också att när vi gör gott för andra så höjs sannolikheten att någon gör något gott för oss och för andra.

– Godhet sprider sig som ringar på vatten. En liten gest av medmäsklighet, ett leende eller en klapp på axeln räcker för att starta en våg av godhet. Det finns också många som inbillar sig att mänskligheten är ond, men när man frågar så är det väldigt många människor som värde-
rar egenskapen godhet väldigt högt, säger Einhorn.

Begreppen "god" och "snäll" har ofta ändå en lite negativ klang och Einhorn vill gärna ändra på detta.

– Den som är snäll är inne på en väg på framgång. Jag tror att snällhet är den viktigaste enskilda faktorn när det handlar om hur framgångsrika vi blir i våra liv, säger Einhorn.

Han definierar snällhet som en vilja att göra något gott, som avspeglar sig i handlingar (det räcker inte att sitta på sitt rum och vilja) samt integritet och mod och kräver omdöme, klokhet, visdom.

SNÄLLHET SOM VERKTYG. De verktyg vi har för att hjälpa oss att hantera alla problem är normer, regler och lagar som anger hur vi bör agera. Normer är bra, men ibland kan man uppnå mer gott genom att bryta mot rådande normer och regler. Men förutom normer har vi vårt förnuft som hjälper oss att göra en analys och bedöma hur vi kan göra så mycket gott som möjligt och undvika att göra ont. Vårt samvete fungerar som vår inre kompass som leder oss rätt, bara vi lyssnar till vårt samvete. Empati är ett fjärde verktyg och våra medmänniskor ett femte. ►

FAKTA

STEFAN EINHORN

■ Stefan Einhorn är professor i molekylär onkologi vid Karolinska Institutet och överläkare vid Radiumhemmet. Nu är han tjänstledig för att föreläsa och skriva böcker.

■ Han har skrivit flera populärvetenskapliga böcker om medicin och en religionsfilosofisk bok - *En dold Gud*.

■ År 2003 gjorde han skönlitterär debut med *Den sjunde dagen* och 2005 publicerades boken *Konsten att vara snäll*. Den har sålts i över 300 000 exemplar och har översatts till 18 språk. År 2007 kom *Medmänniskor*, som är en samling skönlitterära berättelser. *Vägar till visdom* publicerades 2009. År 2011 kom hans romandebut - *Änglarnas svar*.

■ Einhorn föreläste i Korsholm i september under rubriken Hur bli en god medmänniska och vägar till visdom.

www.stefaneinhorn.se



Att vara snäll på ett äkta, positivt och gott sätt är verkligen en konst, säger Stefan Einhorn.



FOTO: ARKIVBILD/STEFAN EINHORN



Du ska sträva efter att bemöta andra så som de behöver bli bemötta.

Han tycker att den gyllene regeln är helt fel, eftersom den förutsätter att alla människor har samma behov.

– Jag vill hellre komma med Gyllene Regeln 2.0: Du ska sträva efter att bemöta andra så som de behöver bli bemötta. Då utgår man inte från sig själv utan från sin medmänniska.

För att göra detta rekommenderar Einhorn att man ska fråga hur andra vill bli bemötta, eller använda sin empatiska förmåga.

– Om du känner in en annan människa så kan du göra det rätta för den personen. Varje möte är ett träningsstillfälle i empati. Människor tänker olika och dessutom kommer de kulturella skillnaderna ovanpå det, så ibland fattar man fel beslut. Medmänsklighet är ofta en dåligt utnyttjad resurs.

Han kommer också med konkreta tips. En enkel grej där man visar medmänsklighet och är snäll och samtidigt vinner på det själv, är att fråga någon till råds.

– Tänk själv – om någon frågar dig till råds så känner du stolthet över att bli tillfrågad, säger Einhorn.

PROBLEMLÖSNING. Enligt Einhorn har många av de beslut vi tar inga självklara svar. Klokhet är egentligen problemlösning och ju klokare vi är, desto bättre är vi på problemlösning.

Einhorn lyfter också fram den gamla sanningen om att man är klok då man vet vad man vet och vad man inte vet.

– När du står på gränsen till vad du förmår, använd dig av verktyget att fråga någon till råds, säger Einhorn.

Han säger att världen behöver ödmjukhet och nyfikenhet. Ofta framställs dock nyfikenhet som något dåligt, man ska inte fråga för mycket.

– Utan nyfikenhet kommer vi ingenstans. Var nyfikna, våga fråga! Den stora bristvaran i vårt samhälle är uppmärksamhet, speciellt gällande barn och äldre. Om du är intresserad av en människa så blir människan sedd. Förstås ska man vara lite finkänslig, men var nyfiken, det vinner båda på.

Trots att det finns många fördelar med att vara klok och god så är vi människor inte alltid det. Det finns en hel del motkrafter och enligt Einhorn måste vi känna till våra motkrafter för att kunna göra något åt dem. En motkraft är tids- och resursbrist. En annan är fördomar, som fördummar. En tredje är oförmåga att tänka självständigt.

– Skiljelinjen mellan gott och ont går genom hela världen, men också genom varje människa. Varje människa kan utföra fruktansvärda handlingar, men om vi inser det kan vi göra något.

En motkraft är också rädsla, som ofta är irrationell.

– När vi är rädda fattar vi dumma beslut. Studier har visat att bland det människor är rädda för kommer sjukdomar och död på tredje plats, konflikter på andra plats och det folk är mest rädda för att tala inför publik, säger Einhorn.

Einhorn poängterar att det är ett stort ansvar att vara medmänniska.

– Ibland lyckas vi och ibland misslyckas vi med att vara goda medmänniskor. Av misslyckanden kan vi välja att lära oss något eller inte, säger Einhorn.

FAKTA

RÅD FÖR LIVET

Einhorn ger några råd och rekommendationer.

■ **Var generös.** Också med beröm och uppmuntran. Människor gör bra saker, hemma, i affären, på jobbet. Säg det till dem. Ge en klapp på axeln, hämta kaffe, prata med människor som inte mår bra, ge till välgörenhet. Det finns tusen sätt, men var generös, för jag lovar att du kommer att få igen det.

■ **Välj bort konflikter.** Det bästa sättet att möta konflikter är med vänlighet och kärlek. Jag säger inte att du ska fly begynnande konflikter eller sopa dem under mattan, utan möt dem med din klokhet.

■ **Se din medmänniska.** Ett enda ord kan göra skillnaden för någon. Det finns alltid något du kan göra för våra medmänniskor.

■ **Var ett föredöme.** Det räcker inte med att prata om godhet och medmänsklighet, vi måste vara föredömen och visa det i praktiken.



Vad betyder delaktighet för unga?

Nyligen hade jag förmånen att facilitera en del av evenemanget Globsol, där Pohjola-Nordens Ungdomsförbund är medarrangör. Globsol är ett forum som riktar sig till unga i åldrarna 16-25 och för samman unga människor från Sverige och Finland. Temat för i år var migration och integration och syftet med Globsol är att arbeta för en ökad internationell solidaritet, därav namnet Globsol (global solidaritet).

Under den första kvällen pratade jag med en del av deltagarna och frågade dem vad de tyckte om evenemanget. Då sade en av deltagarna en väldigt viktig sak. Nämligen att det som fick hen att återkomma till Globsol och ta med sina vänner handlade om att bli hörd och tagen på allvar som 17-åring. En väldigt viktig och omskakande upplevelse kan jag berätta, efter att själv ha upplevt någonting ditåt i ungefär samma ålder.

Detta med att det är viktigt att höra unga är något vi säkert alla har stött på, inte minst i föreningssammanhang, där man ofta funderar på hur man just ska få med unga i föreningsverksamheten. Men kombinationen av att bli hörd och tagen på allvar är viktigare än något annat för att ge unga en riktig upplevelse av vad det innebär att vara med, att räknas som en vuxen. Det är synd att så många som är under 18 år känner att man bara får bli hörd på låtsas istället för att beaktas som en likvärdig part i en diskussion.

Jag tror att en del av styrkan i konceptet på Globsol ligger i att seminariiprogrammet håller hög klass vad gäller talarnas kompetens och erfarenhet, att det är riktiga experter som håller i arbetsgrupperna man jobbar i under veckoslutet och att diskussionerna förs med respekt och riktiga argument. Att vara en del av en sådan gemenskap, där det inte spelar så stor roll om du är 16 eller 25 är fantastiskt tycker jag, då de flesta andra sociala sammanhang gör skillnad på hur gammal man är.

Häri ligger också nyckeln för att få unga att bli och fortsätta vara aktiva också på andra håll. Unga vill vara med, men ingen gillar att bli hörd på låtsas. Jag uppmanar alltså alla föreningspampar där ute att verkligen reflektera över hur inkluderande just din förening är. Det är viktigt att man vågar ge unga riktiga verktyg för att påverka och komma med nya initiativ som tas på allvar – man kan inte bara vifta bort unga som unga och dumma eller låta dem höras på de vuxnas villkor.

En bra början är forum som Globsol där unga får ett utrymme att uppleva känslan av att skapa något nytt tillsammans, där makten ligger hos deltagarna och slutresultatet hänger på dem. Risken finns ju att det fastnar och att man börjar skapa fler sådana utrymmen, vilket undertecknad skulle vara bland de första att glädjas över.

Emma Mustala

Skribenten fungerar som ordförande för Pohjola-Nordens Ungdomsförbund, vars målsättning är att främja nordiskt ungdomssamarbete och möten mellan ungdomar. Läs mer på pnu.fi.

FOTO: MARI PENNANEN



I december sätter planeringen igång för nästa års Globsol, då evenemanget firar 10 år!



Vid årsskiftet är min mandatperiod som ordförande för PNU slut och tanken är att gå vidare till nya utmaningar. Spännande men ack så vemodigt samtidigt.

Tillgänglighet

i föreningen

TEXT Mari Pennanen | FOTO Jussi Vierimaa

Alla är vi olika och har olika intressen. En del är intresserade av föreningsverksamhet och deltar gärna i det som råkar intressera. Eller skulle gärna delta, om det vore möjligt. Man kan vara intresserad av precis vad som helst, även om man råkar ha ett funktionshinder.

Genom att diskutera tillgänglighet och delaktighet i föreningar har vi möjligheten att vara öppnare gentemot olika grupper i samhället och få nya föreningsaktiva. Så tänkte man på SAMS och Luckan och ordnade en utbildning för föreningsaktiva som ville fundera kring sin egen förening.

– Problemet är inte människorna, vi är alla perfekta precis som vi är. Problemet är att det finns så många hinder i vårt dagliga liv, säger **Amu Urhonen** från föreningen Tröskeln rf.



Tillgänglighet i föreningen handlar inte bara om fysisk tillgänglighet. Det handlar också om attityden.

FAKTA

■ Mer om tillgänglighet i föreningar hittar du på www.foreningsresursen.fi

■ För en tankeställare kan du kolla på videon Tillgänglighet på youtube.com/handisam

Tröskeln är en organisation som arbetar för människor som på olika sätt är handikappade. Organisationen grundades av handikappade studerande år 1973.

– Tillgänglighet är en mänsklig rättighet och den leder till att flera andra mänskliga rättigheter förverkligas, säger Amu.

VANLIGA ARGUMENT. Amu stöter ofta på samma slags argument mot fysisk tillgänglighet och enligt henne håller inte ett enda av dem för noggrannare granskning. Ofta handlar det om ren okunskap. ”Det blir så dyrt” är ett vanligt argument. Enligt Amu stämmer det inte.

– Nej, man kan planera på längre sikt och göra en plan för flera år. Om man tar med tillgängligheten redan i planeringsskedet behöver det inte heller alls bli dyrare.

Ett annat vanligt argument är att ”det kommer inte personer med funktionsnedsättning hit.”

– Det kan hända vem som helst, när som helst att man får en funktionsnedsättning. Och klart det inte kommer någon med



Amu Urhonen lyfter fram att även personer med funktionshinder kan vilja delta i föreningslivet.

funktionshinder hit om de helt enkelt inte kommer in, säger Amu.

Hon har också många gånger hört argumentet att tillgängliga lösningar gör att lokalen eller miljön ser ful ut. Amu håller med om att det kan stämma i vissa fall.

– Men det finns många alternativ för hur man gör en byggnad tillgänglig. Om man väljer den billigaste lösningen blir det kanske inte den vackraste, men jag kan ge många exempel på estetiskt tilltalade lösningar. Och om lokalen är så vacker, varför ska bara några få njuta av den? undrar Amu.

Amu lyfter också fram att det finns flera dimensioner av tillgänglighet. Den fysiska är en, och där finns det mycket man kan göra med relativt enkla medel. Men det finns också en psykisk och en social tillgänglighet. Den psykiska tillgängligheten handlar om att alla ska kunna känna sig trygga. Man kan bidra till detta genom att fundera på skyltning, kartor, kontraster, belysning och så vidare. Den sociala tillgängligheten definierar Amu som en attityd som välkomnar alla.

Malin Gustavsson, konsult i jämställdhets- och mångfaldsfrågor, är inne på samma linje och visade genom konkreta övningar hur man kan synliggöra vilka normer som råder i en förening.

– Diskutera och lista normer som ger makt och privilegier i er förening. Vem är det som känner sig bekväm i er förening? säger Malin.

Genom att fundera på och diskutera detta kan man granska och förändra sätt och vanor. Malin rekommenderar att man funderar på hur man ger plats till alla i föreningen. Vilka är det som talar och kommer fram med sina idéer? Har alla samma möjlighet?

– Ett konkret sätt är att införa rundor där alla får komma till tals i tur och ordning. Det skapar mer plats för den enskilda i strukturen, säger Malin.

Hon uppmanar också föreningar att fundera på när, var och hur man har sina möten. Kan alla som vill vara med?

Malin och Amu uppmanar föreningar att göra en tillgänglighetsplan. Vad har

”

Tillgänglighet är en mänsklig rättighet.

föreningen för mål, vad vill och behöver man inom föreningen jobba med? För att göra detta finns det hjälp att få från olika håll. De rekommenderar också att man till exempel i informationen kring ett evenemang skriver ut om det är tillgängligt.

– Kanske någon skulle komma om de visste att det är tillgängligt, att man kan komma in fast man sitter i rullstol eller att det finns hörselslinga, säger Amu.

Amu Urhonen och Malin Gustavsson talade på utbildningen *År din förening tillgänglig för alla* som ordnades av SAMS – samarbetsförbundet kring funktionshinder och Luckan i oktober.



Tankens karta

TEXT Johanni Larjanko, regional koordinator på Bildningsalliansen

Hur för du anteckningar från möten? Hur presenterar du idéer, förslag och koncept? Jag brukar slarva lite, ofta blir det antecknat i notatform. Fortfarande visar jag powerpoints eller keynote-presentationer lika ofta som prezin eller mindmaps. Trots att jag borde veta bättre. Men du vet hur det är, old habits die hard.

Jag gjorde ett allvarligt försök att gestalta nästan allt mitt arbete via mindmaps år 2009. Det kändes som en befrielse att slippa det stolpiga powerpoint-syndromet, som fick allt att kännas lika sönderhackat som bulletpointifierat.

Vid den här tiden köpte vi in en grupplicens för Mind Manager till jobbet. Vi började göra en massa mindmaps. Jag planerade projekt, utvecklade arbetsbeskrivningar och brainstormade. Jag minns den tiden som mycket rolig. Och mycket kreativ. Vi visade upp mindmapparna på möten istället för powerpointar, fyllde i och kompletterade tillsammans.

Plötsligt kändes arbetsflödet mer visuellt. Vi kände oss delaktiga i processerna på ett nytt sätt. Dessutom var det kul.

Sen kom problemen. Det var svårt att söka i minneskartorna. De gick inte att dela. Att bocka av genomförda uppgifter var krångligt. Programmet tillät inte samarbete över nätet. Det var helt enkelt ett jättebra verktyg för att fånga idéer, men inte så bra för att hantera arbetsflöden.

Jag slutade använda programmet, gick tillbaka till powerpoint för presentationer och word för anteckningar, och letade efter projekthanteringsverktyg. De jag hittade var dyra och kändes klumpiga. Allt för mycket tid gick åt till administration. Det blev anteckningar i wordform igen. Och handen på hjärtat, egentligen är det inte heller något vidare system för uppföljning.

Nu har jag börjat mindmappa igen. Programmen har utvecklats, det finns en massa olika att välja mellan och jag känner att det visuella i tekniken hjälper tanken. Jag märker att jag har saknat det här arbetssättet. Den här gången ska jag använda tankekartorna på det som de är bra på, och inte försöka använda det som en universalmedicin mot alla krämpor. Det är i alla fall planen.

Att ändra sina arbetsrutiner är ingen liten sak. Så varför ens försöka? Jag tyck-

er att potentialen i tankekartor fortfarande är stor. Att skapa och se samband mellan olika aktiviteter är inte alltid lätt. Att fånga och komma ihåg intressanta idéer och uppslag är en utmaning.

Det finns flera saker att tänka på när man skall börja använda tankekartor. De flesta program kostar, men erbjuder en gratis provversion. Det är viktigt att tänka på kompatibiliteten, se först efter vilka format som programmet kan exportera till. JPG och PNG är vanligast och erbjuds av de flesta, en del har också möjlighet att spara i PDF, RTF och/eller Word. Om det är gjort på rätt sätt kan du skriva ut, skicka vidare och använda materialet i ett ordbehandlingsprogram.

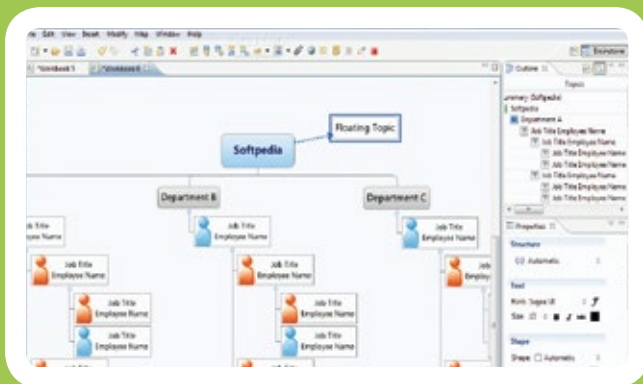
Det finns program för att göra tankekartor direkt på nätet, vilket gör att du kan skapa kartor från vilken maskin som helst som har nätförbindelse. Tänk på att företaget kan gå i konkurs, spara kopior av viktiga kartor på din dator. Om du ska köpa ett program finns två modeller, en engångskostnad eller en prenumerationsmodell med årskostnad som garanterar att du alltid har den senaste versionen.



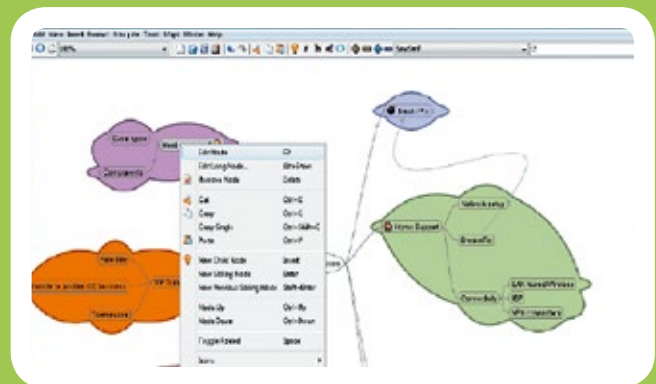
Skärmdump: bubbl.us/



Skärmdump: Mindnote lite



Skärmdump: Xmind



Skärmdump: Freemind

ONLINE ▼



BUBBL.US/

<https://bubbl.us/>

- Lätt att använda, gratis.
- Lite begränsade funktioner.
- Helt bra att börja med.

OFFLINE ►



MINDNOTE LITE

(mac) (från app store)

- Lätt att använda, gratis
- i lite-versionen. Fungerande grundfunktioner.



FREEMIND

(windows, mac, linux)

http://freemind.sourceforge.net/wiki/index.php/Main_Page

- Gratis, du laddar ner det och installerar på din egen dator. Kräver Java (gratis). Utvecklas ännu aktivt. Har olika moduler, du kan själv välja hur många funktioner du vill ha.



XMIND

(mac, windows)

www.xmind.com

- Finns i gratis- och betalversion. Om du vill kunna exportera filer behöver du köpversionen. Kostar 79USD, eller 99USD för superversionen som har allt.

Idag finns största delen av Kulturhusets målgrupp, de finlandssvenska organisationerna och föreningarna, på nätet. Nu när det målet är nått vill Kulturhuset, som också byter namn till Webbhuset, hjälpa föreningar och organisationer att ta ett steg vidare i sin närvaro på nätet.

Kulturhuset

tar oss ett steg vidare

TEXT Mari Pennanen | FOTO FeldonWorks

– Många föreningar har webbsidor som bara är broschyrer och de är väldigt lite besökta. Men det är inte alls fy skam, redan att man finns och hittas på nätet är ett bra första steg. Men nu börjar det vara dags för nästa steg, säger **Ant Simons** på Kulturhuset.

– Nästa steg är att hittas med verksamhet och med innehåll så att man synliggör det man gör. För organisationerna gäller det nu att börja lyfta fram det man gör, till exempel genom att dokumentera med bild, text eller video, förklarar Ant.

Många kan och vill delta i föreningens verksamhet, oberoende om det handlar om att träffas för att laga mat, åka på läger eller ordna en marknad, även om de inte kan delta fysiskt just denna gång.

– I dagens värld är det kiva att ta del av sin förenings verksamhet även om man inte kan vara på plats. Via nätet kan man vara med, bidra eller tipsa, och det kan betyda mycket för föreningens verksamhet.

Ant stöter ofta ändå på tankegången att "om vi alla aktiva i föreningen sitter här kring bordet, så varför ska det behövas synas på nätet".



KULTURHUSET.FI

– Jag tycker att det är viktigt att all verksamhet är utåtriktad, det är viktigt för delaktigheten och tillgängligheten. Det kan också vara viktigt att för finansörerna visa mer av vad man gör, säger Ant.

Han ger ett konkret exempel: planerar man en utfärd kan man sätta ut packningslistan på nätet med möjlighet att kommentera.

– Det kan bli diskussion, och det är verksamhet som kan visa sig vara en värdefull del. Man kan också gå tillbaka och titta nästa gång man planerar.

Ant tror att mycket av detta idag sker på Facebook, men eftersom det är så gott som omöjligt att söka där går den informationen förlorad.

– Kulturhusets ambition är att erbjuda verktyg och sätt för hur man gör detta, alltså att man inte endast använder sig av en textruta där man skriver in saker utan kommer överens på förbunds- eller föreningsnivå om en struktur med färdiga fält att fylla i – till exempel dokumenterar vi en föreningskväll så här och så har man färdiga fält att fylla i och så läggs informationen upp på ett snyggt sätt. Då märker man också snart själv hur roligt och nyttigt det är att gå tillbaka och titta, säger Ant.

NYA MODULER. Kulturhuset har två nya moduler som ingår i förbundspaketet, en formulärbyggare som man kan använda för att ta in innehåll till sig själv med, och en presentationsfunktion, där man fyller i olika färdigt definierade fält och informationen sedan presenteras på ett snyggt sätt.



Ant Simons på Kulturhuset trivs med att föra Kulturhusets verksamhet framåt och vill gärna diskutera med föreningar och organisationer.



För organisationerna gäller det nu att börja lyfta fram det man gör, till exempel genom att dokumentera med bild, text eller video.

– Den första frågan man inom organisationer och föreningar borde ställa sig är vem man skriver för och vem man presenterar det för, säger Ant.

När man har målgruppen eller -grupperna klara för sig kan man utforma informationen enligt det. Om föreningen önskar sig nya medlemmar borde det stå direkt på första sidan.

– Den andra frågan är vad vi har för verksamhet och för vem, fortsätter Ant.

Att inventera verksamheten kan vara väldigt roligt, man kan till exempel gå till arkivet och ett foto man hittar där kan starta en helt ny verksamhet, om man sedan på nätet delar med sig av fotot och ställer frågor kring vem som är på bilden,

vad som sker, vilka verktyg som används och så vidare.

När man inventerat klart gäller det att gå tillbaka till den första frågan kring målgrupper. Sedan gäller det att presentera materialet på olika sätt, beroende på vem man riktar sig till.

Den tredje frågan, enligt Ant, är således hur man presenterar materialet på sin sajt. Vad ska lyftas fram först, vad kan nedgraderas? Den fjärde frågan sedan handlar om hur man gör, det vill säga funktionaliteten.

– Vi på Kulturhuset är snabba och öppna med att rekommendera och jobba med alla möjliga produkter, inte bara våra egna. Till exempel för bilder rekom-

FAKTA

KULTURHUSET

■ Kulturhuset erbjuder trygga och användarvänliga webbaserade verktyg för föreningar och organisationer, på finlands-svenska.

■ Produkterna erbjuds till vem som helst, men fokus är på förenings- och kulturlivet i Svenskfinland.

■ Kulturhuset Ab är grundat hösten 2005 och ägs av Svenska kulturfonden, Svenska folkskolans vänner och Svenska studie-centralen.



menderar vi Flickr, det har bra rättighets- hantering och metadata om det man laddar upp. Vi vill inte monopolisera utan hitta den bästa lösningen för olika ändamål. Vi vill gärna föra en dialog och tillsammans fundera vad som fungerar bäst för olika behov, säger Ant.

FAKTA

KULTURHUSET I SIFFROR

- 1500 sajter
- 700 domännamn
- 3500 epostlådor
- 600 aktiva bloggar

– Min lista på fyra punkter kan kännas ambitiös, för till exempel på Facebook har skarpa hjärnor redan gjort det här för dig. Men våra verktyg kan du göra det själv, tillsammans med andra i föreningen. Vi har verktyg för att smartare och enklare presentera innehållet för målgruppen, men det behövs planering och utveckling av koncepten så att vanliga användare lätt kan ta det i bruk. Med standardiserade sätt att presentera innehållet så kan också mera personresurser användas till verksamheten och inte till detta, säger Ant.

WEBBHUSET. Kulturhusets kansli kommer inom kort att flytta till kultur- och bildningshuset G18 i centrala Helsingfors. Kulturhuset kommer också att byta namn till Webbhuset.

– Det är helt enkelt för att vi förväxlas med det fysiska kulturhuset och sådana

finns det många av i Svenskfinland. Namnet Kulturhuset är inte heller beskrivande av vad vi är, säger Ant.

Likaså ändras namnet på publiceringsverktyget Digistoff till DS, en förkortning som redan används internt.

– Vi jobbar också mot att du ska kunna sätta in ditt material med strukturerad metadata när du använder DS, och kategorierna hittar vi inte på utan de som används är Pondus-kategorier, som är nationella, fastslagna kategorier. Det betyder att sökresultaten kan slås ihop med andra sökningar, berättar Ant.

Kulturhuset jobbar för tillfället med finansieringen för detta.

– Vi är på hugget, men ni får gärna börja fundera på detta och kräva det ni vill ha och behöver. Men större krav från organisationerna kommer det också lättare resurser till det, hälsar Ant.

På kontoret

Lågmålt mummel och gemytlig atmosfär i ett stort öppet kontorslandskap. Stängda dörrar, klapprande klackar och puttrande kaffekokare. Byggarbete på andra sidan väggen, avslappnande bakgrundsmusik eller trångt mellan borden. Det är mycket som kan påverka arbetsron på kanslierna där vi jobbar.

1. Berätta om era kansliutrymmen.
2. Vad har ni gjort för att öka trivseln?
3. Har ni arbetsro i era utrymmen?



Fredrik Guseff
direktör

SVENSKA BILDNINGSFÖRBUNDET

1 Vi har kansliutrymmen på Simonsgatan 8 i Helsingfors. Där har vi fyra arbetsrum och ett större mötesrum. Vi är ungefär fem personer som jobbar här och vi har varit här sedan årsskiftet. Vi har hyfsat stora utrymmen så vi inte sitter i famnen på varandra.

2 I vintras skaffade vi faktiskt nya möbler, det är en viktig detalj för

trivseln. Sen har vi försökt se till att vi dels har fungerade redskap, dels att vi har kaffe och sådant lättillgängligt. Vi försöker vara tillmötesgående gällande behov om att utveckla utrymmena, ofta är det så att en liten penning ger en god avkastning.

3 Ja, för det mesta i alla fall. Då det är större möten i mötesrummet kan

det medföra en del stök. Vi är fysiskt placerade så att det inte är någon genomfartstrafik genom vårt kansli och vi är några våningar upp så att det är relativt lugnt. Tidigare satt vi inklämda mellan andra organisationer, men nu när vi har egna utrymmen ger det bättre förutsättningar för att koncentrera oss på den egna verksamheten och utveckla den.



Kim Nordling
verkställande direktör

SVENSKA LANTBRUKSSÄLLSKAPENS FÖRBUND

1 Vårt kansli är i Kronohagen i Helsingfors. Vi har drygt 200 kvadratmeter och vi är nio personer som jobbar här, sex på SLF och fyra på 4H som vi har gemensamma utrymmen med. Det är ett gammalt hus från 1920-talet med högt till tak. Förbundet har varit här sedan början av 1960-talet och någon gång har en flytt diskuterats, men inte på många år. Närheten till de platser vi ofta besöker för mö-

ten är en klar fördel, en nackdel är kanske trafiken och parkeringen för dem som kommer längre ifrån.

2 Personligen tycker jag väldigt mycket om att det inte är kontorsaktigt utan mera hemtrevligt, om man kan säga så. Jag försöker se till att apparaturen hålls i skick, det påverkar ju trivseln. Det är kanske en lite gammaldags prägel på lokalen fast vår

verksamhet är modern.

3 Nog är det ju fullbelagt, i en del rum sitter det två personer, men det är å andra sidan stora rum. Där det sitter flera personer i samma rum kanske man skulle önska sig lite bättre, men i övrigt sitter vi en person per rum och har arbetsro, så bra det nu kan vara i dagens ganska hektiska arbetsliv.



Dan Johansson
förbundsordförande

FINLANDS SVENSKA LÄRARFÖRBUND

1 Våra utrymmen ligger i Akavahuset i östra Böle i Helsingfors. Vi äger utrymmena och vi har en lång korridor med arbetsrum på ena sidan och samlingsrum, kök och materialrum på andra sidan. Vi är åtta personer som jobbar här.

2 Vi har inte gjort något för att öka trivseln de senaste åren för i sommar ska Akavahuset tömmas för att grundrenoveras, så vi kommer att

vara i exil i ungefär ett och ett halvt år. Vi flyttar till västra Böle, som de flesta organisationerna från Akavahuset. En fördel med vårt läge är att det ligger trafiktekniskt väldigt bra med spårvagn, taxi och tåg nära och det finns också parkeringsplats. En stor fördel är den högklassiga lunchen i restaurangen. Nu har vi det ganska bra, men vi har vetat om i några år att vi snart ska lämna det här huset för en tid.

3 Jag har den uppfattningen att folk har arbetsro, vi springer nog hos varandra men alla har olika roller och jobbar självständigt. Vi jobbar helt på svenska och har ett tydligt avgränsat svenskt rum i Akavahuset här på botenplan. Att vi är på norra sidan och i gatuplan betyder att solen aldrig når in här, men å andra sidan är det en fördel för i rummen som vetter mot söder är det väldigt varmt under sommaren och början av hösten.



Svenska folkskolans vänner delar varje år ut både Hagforsmedaljer och Folkbildningsmedaljer. En av fjol-årets medaljörer var Dan Lillas som under många år varit en eldsjäl för att upprätthålla och sprida den finlandssvenska folkmusiktraditionen.

Vem blir nästa medaljör?

TEXT Ann-Sofi Backgren | FOTO Foto: Ann-Sofi Backgren, Mari Pennanen

– Erkänsla för vad man hållit på med, betydelsefullt och viktigt.

Så svarar Dan Lillas på frågan varför han tror han blev tilldelad Hagforsmedaljen. Folkmusiken är Dan Lillas stora fritidsintresse, "en glad amatör" enligt honom själv. Men medaljen är också en uppmuntran till att fortsätta med sin verksamhet. Det är viktigt att den finlandssvenska folkmusikkulturen upprätthålls och utvecklas.

Dan kom tidigt in på banan med bygdesmusik.

– Mitt hem var mycket musikaliskt. Min far var en bygdespeleman i Jeppo. Hans far spelade fiol, svarar Dan.

Som åttaåring började Dan också spela fiol, först med sin fars fiol. Far och son spelade efter varandra. För att Dans tvillingbror också skulle få spela, införskaffades ett dragspel. Men dragspelet blev liggande tills Dan tog tag i det och började spela dragspel. Snart spelade far och son tillsammans, på fiol och dragspel, på olika tillställningar.

I skolan hade Dan fått grunderna i notlära och han fick också utbildning i att spela dragspel. Det räckte inte länge innan Dan fångades upp i en dansorkester. På 1960- och 1970-talet spelade han aktivt med i dansorkestrar. Orkestern hade ganska många spelningar i Österbotten, även i

finska trakter. På den tiden fanns det dansplatser i varje kommun. De var inte stora men de var många. Från Österbotten hade många emigrerat till Sverige och då de kom hem på besök så ville de uppleva ungdomstiden med dans. När Dan började i dansorkestern hade de en mikrofon förutom sina egna instrument och när de slutade hade de en hel släpkärra med utrustning.

När Dan Lillas i slutet av 1970-talet flyttade till Korsholm via Vasa så flyttade musiken med. År 1977 startade Vuxeninstitutet i Korsholm en folkmusikgrupp för att bevara allmogemusiken i Korsholm. Gruppen tog namnet Smedarna. Sedan 1987 har Dan Lillas varit dess ledare.

– Att få spelningar med enbart folkmusik var svårt, många ville dansa så Smedarna tog också upp danslåtar på sin repertoar, berättar Dan.

I över 35 år har de aktivt spelat, även utomlands, på vänortsstämmor och liknande. Dan Lillas var också med om att grunda Dragspelsförbundet och fungerade som ordförande i tre år. Till sonens bröllop för flera år sedan komponerade Dan en brudvals och den spelas idag flitigt på många bröllop i Österbotten. Kanske det blir mera kompositioner av Dan Lillas framöver? Färdigheter har han.

FAKTA

SFV:S MEDALJER

■ Folkbildningsmedaljen delas ut till en eldsjäl som spridit kunskap och bildning genom ett ideellt engagemang på svenska.

■ Hagforsmedaljen delas ut som erkänsla för förtjänstfull gärning till förmån för den svenska kulturen och det svenska språket i Finland.

■ Nästa ansökningstid är i januari 2014. Föreningar och privatpersoner kan fritt nominera kandidater. Nomineringen bör innehålla formella och icke-formella meriter, behövlig dokumentation och referenser till personer som vid behov kan ge mer information.

■ Till medaljerna hör en prissumma på 2 500 euro.

■ Mera information och ansökningar på www.studiecentralen.fi/medaljer. Där ser du även vem som fått medaljerna under tidigare år.



◀ Dan Lillas tilldelades år 2013 Hagfors-medaljen för sitt engagemang inom folk-musiktraditionen.

▲ Medaljen delades ut av SFV:s kanslichef Johan Aura och styrelsemedlem Wivan Nygård-Fagerudd.

▼ Vem får medaljer nästa år?
Medaljörerna år 2013: Marianne Blomqvist, Märta-Lisa Westman, Lars Varstala, Birgitta Ström, Barbro Wigell-Ryynänen, Runa Heino och Dan Lillas.



Kommunikation i kristid



TEXT Christine Skogman | FOTO Björn Wallén

■ Hur står det till med er organisations kriskommunikationsstrategi? Nej, jag gissade väl det. För de flesta organisationer existerar den som en punkt på att-göra-listan. Dags att ta itu med ett viktigt kommunikationsinstrument, som då det verkligen gäller, måste vara färdigt och genomtänkt. Om krisen är ett faktum är det för sent att börja planera. I dagens värld hinner ni knappt stava till ordet pressmeddelande innan nyheten är ute på sociala medier. Frågan är vad ni gör då?

Elli Flén, kommunikationskonsult, har gjort en mycket behjälplig första hjälp-låda, som alltså **INTE** skall tas för en kriskommunikationsstrategi. Första hjälp-lådan återges här med egna ord från Elli Fléns föreläsning *Härvor, kriser och skandaler – kriskommunikation för informatörer* som hölls under seminariet *Kriser, kommunikation och kontakter*. Seminariet ägde rum 29.10 på Arcada i Helsingfors för informatörer och kommunikatorer.

■ **INTAG "WAR-ROOM"**, bestäm på förhand i vilket rum ni (en på förhand bestämd krisgrupp) samlas om en kris uppstår. Bestäm rollfördelningen, ansvarsområden och lita på att det som är

överenskommet hålls och sköts. Då krisen är ett faktum kan inga långa kedjor av godkännanden av till exempel pressmeddelanden äga rum. Vem får säga vad, i vems namn och vem godkänner pressmeddelanden? Den interna informationen måste vara effektiv.

■ **FASTSTÅLL SITUATIONSBILDEN**. Håll reda på fakta och detaljer.

■ **ÅTGÄRDA PROBLEMET GENAST**. Den som kan åtgärda problemet ska göra det och inte i första hand prata med media. Efter att problemet är åtgärdat kan personen i fråga svara på frågor och uttala sig. Under tiden som problemet åtgärdas sköter den på förhand utsedda personen kontakten till medierna, anhängiga och andra.

■ **KOMMUNICERA GENAST**. Även om ni inte har någonting annat att säga än att ni ännu inte vet. Den pressansvarige går ut och säger det, medan verksamhetsledaren/ordföranden och övriga ansvarspersoner tar itu med problemet. Kom ihåg att endast förklara er egen organisation, även om andra organisationer är inblandade. Alla står för sin egen förklaring.

■ **VAR TILLGÄNGLIGA**. Svara i telefonen och på e-post meddelanden för att undvika rykten

och felaktigheter. Bestäm vilka som uttalar sig. Vems telefonnummer har medierna? Till den personen ringer de.

■ **FORMULERA BUDSKAP**. De skall vara korta och tydliga. Lova inget som ni inte kan hålla!

■ **VÄLJ METODER**. Där ni i vanliga fall syns och finns, där skall ni även synas i tid av kris. Vilka nya kanaler kan ni använda er av? Hemsidan är väldigt viktig. All fakta och information ni vill att "alla" skall veta måste finnas där.

■ **KOORDINERA DEN INTERNA INFORMATIONEN OCH KOLLEGER**. Gör allt ni kan för att undvika motstridiga budskap.

■ **FÖRKLARA**. Upprepa vid behov. Skaffa fram all behövlig information.

■ **FÖLJ UPP**. Vad skrivs? Rätta eventuella fel. Bevaka nyhetsflödet ständigt.

■ **TILLKALLA HJÄLP**. Till exempel en kommunikationskonsult. Ni behöver alla goda idéer som finns att få.

■ **TA VARA PÅ ER SJÄLVA**. Se till att ni får tillräckligt med vila och mat.



Av olika orsaker händer det att verksamheten i föreningar upphör, ibland sakta avtynande och ibland helt tvärt när man inte lyckats välja en ny styrelse. Slutligen händer ingenting, ingen verksamhet och inga möten.

Föreningslagen känner dock inte till begreppet "sovande" förening. Så länge en registrerad förening inte upplösts enligt sina stadgar och detta inte anmälts till föreningsregistret finns föreningen till. Och trots att ingen vill ta ansvar för verksamheten är det den senast valda styrelsen som ansvarar för föreningen. Styrelsens officiella mandatperiod kan ha gått ut men en förening måste alltid ha en styrelse som ansvarar för verksamheten. Vill man avgå ur styrelsen bör man se till att ny väljs eller att föreningen upplöses.

Det korrekta sättet att sköta en sovande förening är att åtminstone en gång per år

ha ett årsmöte där det helt enkelt bara konstateras att föreningen under föregående räkenskapsperiod inte haft någon verksamhet. Finns det tillgångar, till exempel på banken, bör man godkänna också minst en balansräkning. Då uppfylls minimikraven i Föreningslagen och Bokföringslagen.

Om föreningens verksamhet helt har upphört men ingen officiell upplösning skett kan en föreningsmedlem, eller annan person som berörs, vid domstolen på föreningens hemort söka om att föreningen skall upplösas. Se närmare i § 41 Föreningslagen.

Sedan händer det då och då att Föreningsregistret genom speciallagar rensar föreningsregistret från föreningar som inte hört av sig på många tiotal år. Föreningen upphör då som registrerad förening men fortsätter som oregistrerad dito. Men ibland kommer också verksamheten igång på nytt efter en tids vila.



Stefan Andersson

SVENSKA STUDIECENTRALENS EKONOMICHEF
OCH EXPERT PÅ FÖRENINGSTEKNIK.
FOTO: MARI PENNANEN

Funderar du över något gällande förenings- och organisationsliv? Kika in på foreningsresursen.fi och hittar du inte svaret där, ta kontakt!



AVSKRIVET

MATT MUNTERHET

Mari meddelade med munter min mitt måste med medlemstidningen Mentora 4-2013. Medesamma meddelade moderatorn Mari! Modstulen morrade min magkänsla monumentalt medlidande med Mentoras många medarbetare. Matthe ten med manuskriptet märktes mig mar drömslikt mycket. Med medioker motiva tion måste man mäka med mönstergilla manus. Martyrlikt måste minnet manhaf tigt mjölkas med mindervärdeskomplex aktiga minnesbilder. Maniskt massiva min nesbilder manglas metodiskt. Motvilligt medtagna missanpassade meningar man nar mot massivt misslyckande. Missnöjes

känslan motas med mera maltdryck mot min movembermustasch. Manuskriptet möjliggörs med mödosamt maskande: Mañana! Mañana!

Men, mötet med M muntrade min motiva tion. Mollstämdheten motades. Med meditativa metoder medrycktes motlutet medvetet mot medvind. Min Misse mjauade mot mig. Min moatje Monica medverkade med motivationshöjande moderliga meningar med mottot: Mera min modiga mästerliga maestro! Matande min mage med magnifik mandelkaka. Mystisk mångtydig metamorfos märktes. Monsun artat mobiliserades mastiga mytomaniska

meddelanden. Målände musikaliska me ningar mot memorandumet. Mamma Mia! Min mornande motivation märktes myck et magnifikt.

Meningen med mitt miserabla Mentora manuskript? Makulerbart mischmasch, menar makan Monica mellan melodierna. Mycket misskrediterande monomaniskt misslyckande! Mari mister masken mera mångtydigt mysande. Möjligen mumlande misströstande meningar. Missbruket måste motverkas med munkavle!

Mycket muntra moment med Mentora!

STEFAN ANDERSSON

Vi åker på rektorsdagar till Mariehamn, lär oss om inre lugn, flyttar in på G18 med ett glas skumpa i handen och ler åt de goda PIAAC-resultaten med en pillemarisk utbildningsminister.

soundcloud.com/johanni-larjanko/oktober-2013



VAD KAN VUXNA FINLÄNDARE?

PIAAC (Programme for the International Assessment of Adult Competences) är en bred OECD-studie som genomfördes i 24 länder år 2012 genom att mäta 16–65-åringars läskunighet, numeriska färdigheter och IT-baserade problemlösningsförmågor. I Finland har Undervisnings- och kulturministeriet publicerat den första analysen av PIAAC-resultaten i oktober (UKM 2013:19) utifrån hur Finland klarat sig i internationell jämförelse.

Finland surfar på en vågtopp när det gäller komparativa studier: Alla vill höra förklaringar till Finlands makalösa skolsystem med inlärningsresultat i absolut världsklass. Och PIAAC-undersökningen rubbar inte på den generella bilden. I läs- och räknefärdighe-

ter är finländska vuxna nummer två efter Japan bland totalt 24 länder. Och i problemlösningsförmåga via IT är Finland långt framme med Sverige som ohotad etta.

Trots de höga placeringarna visar PIAAC-studien på utmaningar: cirka 370 000 finländare (11 procent) har bristfälliga läsfärdigheter, svaga på räkneuppgifter är 450 000 (13 procent), medan uppemot en miljon finländare (ca 30 procent) har bristfälliga IT-kunskaper för att lösa vardagliga saker, till exempel bankärenden. Det finns alltså stora befolkningsgrupper att utbilda i dessa basfärdigheter.

Läs mer om studien på www.piaac.fi

FOTO: JOHANNES JANSSON/NORDEN.ORG



SVERIGE: ÅTTA AV TIO RÖSTAR INTE

Åtta av tio personer med intellektuell funktionsnedsättning i Sverige väljer att inte rösta, visar den senaste valundersökningen (1998). Det var dessutom en minskning jämfört med valet 1994.

– Det är inte acceptabelt. Det går inte att tala om ett demokratiskt samhällsbygge när tydliga grupper står utanför, säger **Kjell Stjernholm**, verksamhetsutvecklare på Studieförbundet Vuxenskolan.

Studieförbundet Vuxenskolan tillsammans med FUB (Riksförbundet för barn, unga, vuxna med

utvecklingsstörning) och brukarorganisationen Riks-Klippan drar nu igång ett folkbildningsprojekt för att öka valdeltagandet bland personer med intellektuell funktionsnedsättning.

– På sju platser runt om i landet från Umeå i norr till Kristianstad i söder bygger vi upp en modellverksamhet baserad på studiecirkeln där personer får lära sig hur det går till att rösta och ta fram de frågor man vill ha svar på av politikerna. Det kan handla om allt från cykelställ till internationell ekonomi. Deltagarna avgör.

– Arbetet följs upp med en lokal valdebatt där det är cirkeldeltagarna som ställer frågorna. Politikerna kommer att få en utbildning i lättläst-tekniken för att kunna ge tydliga svar, berättar Kjell Stjernholm.

Även i övriga landet kommer SV tillsammans med FUB och Riks-Klippan att genomföra aktiviteter för att höja valdeltagandet.

– Ambitionen är att ha valaktivitet över hela landet. Det handlar om demokrati, säger Kjell Stjernholm.



FNV:S FOLKBILDNINGSPRIS 2013

Verksamhetsledaren vid Åbo Kvinnocenter, **Raija Ala-Lipasti**, har tilldelats FNV:s Folkbildningspris år 2013 i samband med årsmötet på Hanaholmen i september. Raija Ala-Lipasti har under många års tid jobbat med att stärka in-

vandrarkvinnors självkänsla och stöda dem till egen aktivitet och delaktighet i samhället. Prissumman som FNV delar ut är 5000 svenska kronor. **Beatrice Östman** läser upp prismotiveringen. FOTO: BJÖRN WALLÉN

BASSE BÄSTA | AV SEBASTIAN NYBERG



november

■ **DE UNGAS AKADEMIS FOTOTÄVLING** för 15–25-åringar har i år temat "Tänk om!". Du kan delta med bilder som är tagna under november 2013. Första pris är 800e, andra pris 400 euro och tredje pris 200 euro. www.facebook.com/events/158647367663460/

10.12

■ **SVENSKA STUDIEFÖRBUNDETS HÖSTMÖTE** kl. 13 i Evy Björkmanrummet på G18, Helsingfors.

10.12

■ **BILDNINGSALLIANSEN** ordnar en dag kring lobbyning, där du lär dig nå fram med ditt budskap och får reda på hur andra tänker. Kl. 10–14.30 på G18, Helsingfors. www.bildningsalliansen.fi

18.12

■ Studiecentralens medlemsorganisationer i Österbotten inbjuds till julgröt på kansliet i Vasa kl. 11–13. www.studiecentralen.fi/evenemang

januari 2014

■ Nomineringstid för Hagfors- och folkbildningsmedaljerna. www.studiecentralen.fi/medaljer



” Mycket i fotografi handlar om att våga. Det räcker inte att du är en fena på att ta bra bilder, om du inte vågar ta dom. Ibland tar osäkerheten över förstås. Som den gången när jag arbetade på ett projekt lite för länge utan uppehåll. Då jag skulle stanna bilen för att fotografera men istället målmedvetet trampade på gasen och såg mina fotoobjekt försvinna i backspegeln.

Laura Mendelin på DUA-BLOGGEN
www.dua.fi/bloggen

” Orden flöt som honung ur hans mun – inget knarrande eller stönande, inget "nä, öh" eller "va heter de" – bara ljuv musik för öronen, tills jag plötsligt hörde ett ord som väckte mig, ett ord som han betonade annorlunda. Jag blev alldeles kall. Har jag faktiskt gått omkring och betonat ordet fel i hela mitt liv?

MOA THORS PÅ BLOGGEN LIVSLÄRD
livslard.blogg.hbl.fi

” Om man verkligen vill utveckla demokratin, så borde man även ge makten till folket. Tekniskt är det här lätt. Man ger kommundelen möjlighet att ta i bruk demokratiska metoder. Självfallet berör beslut som görs och budgetmakten endast den egna kommundelen. [...] Praktiska omständigheter hindrar inte förverkligandet av när demokratin, utan byråkrati och brist på vilja.

SVENSK BYASERVICE NYHETSBLGG
byaservice.wordpress.com



Livslärd

Lära för livet eller lära av livet?

Sju finlandssvenskar.

Sju livserfarenheter.

Ett gemensamt intresse.

Livslångt lärande.

Nya tankar två gånger i veckan.

Vad har du lärt dig idag?

livslard.blogg.hbl.fi