

# LIFE@WORK

En inspirationsbok för ett gott arbetsliv



YRKESHÖGSKOLAN  
**NOVIA**

**Serie R: Rapporter, 5/2010**

Arbetshälsa – en investering för framtiden.....	3
Projektet som blev mer än summan av sina delar .....	4
Som att sätta pengar på banken med god ränta.....	5
Salutogenes – läran om den inneboende potentialen .....	6
Salutogenes i ett nötskal .....	7
Med känslan av sammanhang som ledstjärna.....	8
Ledarskap och medarbetarskap – att leda andra och sig själv .....	9
En smältdegel för nya tankar, idéer och arbetssätt.....	10
Sköt om ditt viktigaste arbetsverktyg – dig själv .....	12
Arbetskyddet allt viktigare på en turbulent arbetsmarknad .....	13
Konst och kultur ger arbetslivet nya perspektiv .....	14
Lagret som förvandlades till konstgalleri.....	15
”Lärorikt och nyttigt för både lärare och studerande”.....	16
Samarbete och kunskapsutbyte för en livskraftig region .....	17
En stående inbjudan till regionalt samarbete, var så god! .....	18
För dig som vill veta mer om arbetshälsa och arbetslivskompetens .....	19



Denna publikation är utgiven inom ramen för projektet Life@Work vid enheten för forskning och utveckling på Yrkeshögskolan Novia. Projektet finansierades av Europeiska socialfonden åren 2008–2010 och fokuserade på arbetslivskompetens samt välbefinnande i arbetslivet.

Utgivare: Yrkeshögskolan Novia, Fabriksgatan 1, Vasa, Finland

© Martina Österberg och Yrkeshögskolan Novia

Planering och texter: Martina Österberg

Fotografier: Nina Ahtola, Thua–Lill Eliasson, Jan Fröjdö, Aleksi Lehtikainen, Magnus Lindberg, Linda Varoma och Martina Österberg.

Layout: Christian Willför/ADD

Novia publikation och produktion, serie R: Rapporter 5/2010

ISSN: 1799-4179

ISBN (digital: 978-952-5839-15-9

## ARBETSHÄLSA – en investering för framtiden



Det har knappast undgått någon att Finlands arbetsmarknad befinner sig i ett brytningskede. När en stor efterkrigstida generation går i pension och de få som finns kvar på jobben skall arbeta mer och allt längre, står vi inför helt nya frågeställningar. Sjukskrivningsstatistiken och rapporteringen i media indikerar också att folk mår dåligt och har svårt att orka i arbetet. Samtidigt skall Finland bli mer konkurrenskraftigt och innovativt för att klara sig i den hårda konkurrensen.

För att lösa denna mångfasetterade ekvation måste vi börja tänka i nya banor på arbetsplatserna. En viktig ingrediens i denna process är insikten om att en god arbetshälsa kommer att vara avgörande för att vi alla skall orka jobba och vara både välmående och produktiva tills vi är en god bit över 60. Därför måste vi rikta allt mer uppmärksamhet och resurser till det hälsofrämjande och förebyggande arbete man kan göra för att stöda människor i arbetslivet. Vi måste också revidera vår uppfattning om förhållandet mellan chef och anställd – en kreativ och dynamisk arbetsgemenskap kan endast uppstå i en miljö där alla ledare och medarbetare är vidsynta nog att uppmuntra och stöda varandra och dela på det ansvar och mandat man fått.

Yrkeshögskolan Novia vill med sin forskning och utveckling inspirera och agera för nya, konstruktiva och fungerande sätt att ta sig an välbefinnande i arbetslivet. Vi tror på fördomsfritt samarbete, fungerande, regionala nätverk och dynamiska arbetsplatser, där man utvecklar flexibla arbetsätt och i allt högre grad själv tar ansvar för sitt välbefinnande. Dessutom kan det till och med bli roligt!

Vi hoppas att denna inspirationsbok ger Dig nya tankar och idéer om hur just Din arbetsplats kunde utvecklas till att bli ett bättre ställe att jobba på.

Välkommen med på vår inspirationsresa till ett gott arbetsliv,

*Birgitta Forsström*

Prorektor, forsknings- och utvecklingschef och projektansvarig på Yrkeshögskolan Novia

## Projektet som blev mer än summan av sina delar

Projektledare Thua-Lill Eliasson är aningen trött men desto mer lycklig. Efter otaliga diskussioner, möten och seminarier under en dryga två år lång projektperiod är Life@Work inne i sitt avslutningsskede. Projektets målsättningar har uppfyllts med besked, vilket också bevisar att det finns glädjande mycket intresse och engagemang i de företag och organisationer som deltagit från olika delar av regionen. Som pricken på i:et har det fötts nya nätverk, som förhoppningsvis lever kvar och utvecklas efter projektets slut.



När **Thua-Lill Eliasson** startade som projektledare för Life@Work hade hon själv ett nyväckt intresse för arbetslivsfrågor. Med ett förflutet som ingenjör och både goda och dåliga erfarenheter av olika slags organisationsförändringar i bakfickan tog hon sig an ett projekt kring arbetslivskompetens och arbetshälsa med sex temahelheter: arbetarskydd, företagshälsovård, ledarskap och medarbetarskap, åldersrelaterade personalfrågor, hälsomotion samt konst och kultur i arbetslivet.

Som av en slump befann sig många företag och organisationer i regionen mitt i en krävande omvandlingsprocess just vid projektets start, vilket också färgade av sig på projektets utformning och innehåll. Staden Raseborg, Yrkeshögskolan Novia och Axxell Utbildning höll på att födas och under pågående projektperiod drabbades Finland dessutom av en recession vars symptom också var kännbara i regionens verksamhetsförutsättningar.

– Idén med Life@Work var att inspirera, visa på och introducera ny kunskap så att organisationerna och företagen kan identifiera sina behov av arbetslivsutveckling. Vi ville låta folk mötas över organisationsgränserna och knyta värdefulla kontakter. I och med att alla hade ganska olika förutsättningar att utveckla dessa frågor internt blev projektet ett välkommet tillskott som inte innebar extra kostnader för deltagarna, berättar Eliasson.

Att projektet kunnat bjuda på en introduktion i det hälsofrämjande eller salutogena tänkandet är ett stort plus enligt Eliasson. Efter egna erfarenheter har hon insett hur viktigt det är att man ser till människans möjligheter och resurser – i stället för att fokusera på vilka risker eller problem hon medför.

– Arbetslivet har många skeden liksom människors privatliv; vissa perioder kan man ge lite mer, andra perioder lite mindre t.ex. när man har småbarn eller drabbas av sjukdom. Det viktiga är att acceptera skillnader och utveckla ett arbetsliv där det finns rum för dessa olikheter, förklarar Eliasson.

Under projektets gång har den så kallade Medici-effekten visat sig fungera: När idéer och tankar från olika områden får frodas och kollidera med varandra uppstår någonting nytt och Life@Work blev det utvecklings- och mötesforum man hade hoppats på. Sammanlagt har nästan 500 personer i mer än 90 organisationer eller företag deltagit på olika sätt i både möten, träffar, föreläsningar och verkstäder.

– Det har varit oerhört roligt att få ett så starkt gehör för dessa frågor. Jag är positivt överraskad av all aktivitet och hur lätt det har varit att få folk med, berättar Eliasson. Hon gläds åt alla de nya samarbetsnätverk som skapats under projektets gång. Pilotserien om medarbetarskap har gett både förmän och medarbetare nyttig kunskap som var och en kan vidareutveckla på sin arbetsplats. Arbetarskyddscheferna har fortsatt att träffas på egen hand för att bygga upp ett fungerande regionalt samarbetsnätverk. Hälsomotionsnätverket har för avsikt att utveckla sitt samarbete och som en ny satsning inom temat Konst och kultur på arbetsplatsen har projektet Art Goes Work fötts.

– Novia har bekräftat genom Life@Work att det går att bedriva tillämpad forskning parallellt med regional utveckling. Projektet har aktiverat lokala tjänsteproducenter och dessutom lett till många projektbaserade studerandearbeten. På så sätt har både organisationer, företag, studerande och lärare fått många goda erfarenheter och nya kunskaper. Vad kan man mer önska sig av ett projekt? sammanfattar Eliasson nöjt.

**Dokumenterad nytta av att satsa på personalens välbefinnande:**

## **Som att sätta pengar på banken med god ränta**

Man betonar ofta att personalen är företagets viktigaste resurs som skall förvaltas med varsam hand. Men när vardagen och stressen tar över glöms denna devis ofta bort och personalen mår därefter. Trots alla vetenskapliga belägg om nyttan av god personalpolitik är vi i Finland fortsättningsvis dåliga på att ta vara på våra anställda. Det säger Guy Ahonen, forskarprofessor vid Arbetshälsoinstitutet som föreläste på Life@Works ledarseminarium i september 2010. Ahonen har översatt vårt illamående i arbetslivet till det språk som de flesta ledare och beslutsfattare bäst lystrar till – reda pengar. Och budskapet är solklart; att satsa på sina anställdas välbefinnande är en investering som ger god avkastning och gynnsamma bieffekter – i både pengar och välbefinnande.

År 2008 pensionerades ca 77 000 personer i Finland. Dessa personer var i medeltal 58,1 år när de avslutade sin arbetskarriär, trots att den officiella, genomsnittliga pensionsåldern idag är 65. Även om förtidspensionering är ett valfritt alternativ finns det tunga belägg för att allt fler blir illa tvungna att kvittera ut sina efterlängtnade pensionsdagar i förtid på grund av hälsoproblem eller nedsatt arbetsförmåga. En som söker lösningen på denna negativa trend är **Guy Ahonen**, mannen som vikt en stor del av sin forskarkarriär åt att kartlägga vad illamåendet i arbetslivet kostar oss nu och på sikt. Prislappen är svindlande stor, vilket illustrerar problemets vidd med besked.

– Om vi ser på pensioneringarna år 2008 och räknar ut vad ett arbetsår är värt, kommer vi upp till ett sammanlagt bortfall arbetsår som motsvarar ca 24 miljarder euro – alltså hälften av Finlands årliga statsbudget. Genom att satsa på folks välbefinnande och på så sätt bidra till att deras arbetskarriär förlängs ens med några år, gör vi alltså en enorm inbesparing och också en nationalekonomisk insats, komprimerar Ahonen sitt budskap.

Ahonen menar att beslutsfattare och ledare måste ta signalerna om det ökande illamåendet på allvar och göra seriösa ansträngningar för att få dagens arbetstagare att orka på sina jobb. Föga förvånande betonar Ahonen ledarstilen som en viktig faktor i att råda bot på problemet.

– Samhället befinner sig i ständig förändring, kravnivån höjs hela tiden och tidsbristen verkar vara konstant. Vi behöver chefer som kan leda i förändring, inge en känsla av trygghet och skapa en gemensam framtidsvision hos sina anställda, lyder Ahonens råd. Han påpekar att vi i Finland har mycket kunskap och forskning om att leda i förändring, det gäller bara att höja kunskapsnivån i denna genre. Han efterlyser också en attitydförändring till mjukare och mänskligare värderingar i vår ledarkultur; vi finner gör oss ofta lustiga över svenskarnas diskuterande företagskultur, där besluten skall förankras tio gånger om på alla tänkbara nivåer. Men ser man på slutresultatet så står det ganska klart vilken stil som fungerar i längden.

– Hälsöfrämjande insatser skall inbegripa alla delar av företaget eller organisationen och införlivas i vardagen på både bredden och djupet. Först då får man en verklig förändring. Jag har utfört lönsamhetskalkyler åt företag som satsat både tid och pengar för att få personalen att må bättre – den investeringen har alltid gett en mångdubbel avkastning i reda pengar. Att folk dessutom trivs, mår bra och har en fin sammanhållning är en bonus som inte ens går att mäta i pengar, säger Ahonen.

Även om arbetsgivaren har en skyldighet att ta hand om sin personal betonar Ahonen också de anställdas eget ansvar för sitt välbefinnande. Där kommer den viktiga men nog så svåra gränsdragningen in i bilden; att kunna skilja på arbete och fritid, att säga nej och stänga av mobiltelefonen när arbetsdagen är slut. Var och en måste lösa ekvationen på sitt eget sätt och försöka hitta en sund balans – det kan ingen annan göra åt oss.



Den sunda teorin bakom Life@Work:

## Salutogenes – läran om den inneboende potentialen

Den klassiska frågeställningen om glaset är halvtomt eller halvfullt kan vara ett bra mått på hurdana vi är som personer. Men tanken om att vår personlighet styr vårt sätt att klara tillvaron är kanske mer komplex än så. Tänk om man genom att skapa bättre omständigheter kan påverka hur väl en människa klarar av att sköta till exempel sitt arbete? Får man tro Thea Kusénus, överlärare i hälsofrämjande på Yrkeshögskolan Novia och metodutvecklingsansvarig inom Life@Work, befinner sig Finlands arbetslivsmarknad i ett brytningskede där det hälsofrämjande, salutogena tänkesättet kan ha en avgörande roll för hur väl vi klarar av att vara konkurrenskraftiga och innovativa i framtiden. För att omsätta detta teoretiska tänkesätt i praktiken behöver vi inte göra några underverk, utan använda sunt bondförnuft, visa medmänsklighet och ha en förmåga att se det goda.

Under de senaste åren har begreppet salutogenes blivit populärt inom arbetsorganisation, ledarskap och undervisning. Genom att införa salutogena element i både näringslivet, organisationer och utbildningsvärlden försöker man identifiera och arbeta med faktorer som kan bidra till att bevara och främja hälsa. I Finland är detta tänkesätt ännu relativt okänt medan man t.ex. i Sverige redan erbjuder mångsidiga tjänster för organisationsutveckling inom ramen för det salutogena perspektivet.

– Om man ser på vår utbildning och vårt sätt att arbeta i Finland har det hittills präglats av felsökning och en fokusering på risker. Men man får man ingen att må bra och prestera väl i längden med hjälp av vitsord, kritik eller skrämseltaktik, säger **Thea Kusénus**. Enligt Kusénus, som själv har ett förflutet inom företagshälsovård, är välbefinnande i arbetslivet delvis en ledningsfråga och därför måste man satsa på att utbilda dem som skall leda.

– Man utser ofta chefer som har goda kunskaper i sin bransch men som saknar ledaregenskaper. Att leda och stöda människor är en hel vetenskap för sig. Goda ledare skapar en miljö och en stämning som motiverar folk att göra väl ifrån sig och utvecklas i sitt arbete, säger Kusénus.

Hon uppmuntrar alla som är måna om sina kolleger och anställda att införa salutogena element på arbetsplatsen för att öka trivselen och effektiviteten. Som de viktigaste nämner hon klar och



tydlig kommunikation, en förmåga att se någonting gott i alla och att skapa en trivsam miljö, där det är lätt att samtala och umgås .

– Kafferummet är det ställe där man ofta genom helt informella samtal och diskussioner kan få lysande idéer. Om man i stället för att skälla på chefen och allt som är fel dessutom koncentrerar sig på att söka lösningar som gör att alla trivs bättre har man redan kommit långt. Därför är det chefens sak att skapa en miljö där detta är möjligt. Att offra kafferummet i effektivitetens namn kan därför radera gemenskapen och känslan av delaktighet”, säger Kusénus.

Man får ändå inte glömma att gott medarbetarskap och kollegial lojalitet är minst lika viktiga för att alla skall kunna bidra med sitt och arbeta effektivt.

– Vi är alla vår egen chef och skall ta ansvar för vår andel. På samma sätt skall vi också ta ansvar för varandra och vår arbetsgemenskap. Finns det uppenbara brister eller konflikter måste man naturligtvis ta itu med dem, men poängen är hur man gör detta. Alla har rätt att bemötas med respekt och medmänsklighet – det finns ofta en lösning som alla kan leva med. Och kom ihåg att fira och ha roligt varje gång det finns anledning – det ger nämligen ofta upphov till en dominoeffekt, där det goda skapar ännu mer gott, avslutar Kusénus med ett leende.

# SALUTOGENES

## i ett nötskal

Begreppet salutogenes kommer från grekiskans "salus" och "genesis" och betyder hälsans ursprung. Kärnan i salutogenes bygger på att fokusera på det som främjar och upprätthåller hälsa, i stället för att enbart se på vad som ger upphov till ohälsa och sjukdom. Det salutogena tänkesättet utvecklades av Aaron Antonovsky som var professor i medicinsk sociologi och verksam i bl.a. i Israel, USA och Sverige. Han fascinerades av vad det är som gör att vissa människor klarar av svåra påfrestningar och kanske till och med verkar bli stakare trots alla motgångar. Genom ett flertal studier utvecklade han en teori om de faktorer som gör detta möjligt. Dessa faktorer har komprimerats i uttrycket "Känslan av sammanhang" (ofta förkortat KASAM) som innefattar följande nyckelbegrepp:

**BEGRIPLIGHET:** omvärlden känns greppbar och förutsägbar, informationen upplevs klar och tydlig.

**HANTERBARHET:** man har tillgång och tillit till de resurser som behövs för att bemästra t.ex. arbetet och vardagen.

**MENINGSFULLHET:** motivation och intresse att t.ex. lösa en uppgift eller att ta sig an en utmaning samt en känsla av delaktighet.

När en människa upplever att dessa tre faktorer uppfylls i arbetet har han eller hon en god chans att må bra, utföra sina arbetsuppgifter framgångsrikt och utvecklas professionellt.

*Vill du veta mer om salutogenes?*

Se litteratur- och införförteckningen på sidan 19!

Att uppskatta enkla ting i vardagen är ett gott exempel på salutogent tänkande; njut av solen under din kaffeпаus!



## Novias personalstrategi blev ett ställningstagande för det salutogena: Med känslan av sammanhang som ledstjärna

Det finns många teorier om hur man skall maximera personalens potential och kapacitet. Men hur skall man få sina anställda att känna sig som en del av detta utvecklingsarbete och inte som spelknappar i ett diffust strategispel? Jo, genom att inkludera folk, ge dem ett begripligt sammanhang och ett klart, tydligt mandat som de kan vara stolta över. Får personalen dessutom stöd för att sköta om sig själv på ett mångsidigt sätt har man goda chanser att få en välmående, motiverad och effektiv personal. Det anser Yrkehögskolan Novias pro rektor Birgitta Forsström, som tillsammans med Novias förvaltningschef Kjell Heir och en arbetsgrupp nyss fått godkännande för en ny personalstrategi.

Att formulera en personalstrategi är ett lärorikt, givande men också knepigt arbete. Det vet **Birgitta Forsström** som arbetat med den nya Yrkehögskolan Novias personalstrategi under våren 2010. Personalstrategiarbetet utfördes av en arbetsgrupp, där 10 personer representerade olika funktioner på Yrkehögskolan Novia. När personalen består av ca 400 anställda får man hålla tungan rätt i mun för att inte glömma bort någon personalgrupp när man formulerar sitt innehåll.

– En personalstrategi skall rikta sig till hela organisationen så att alla upplever att de inkluderats i de tankegångar man formulerar. En strategi är ett uttryck för det tillstånd man vill uppnå – som en slags önskelista eller ett idealtillstånd. Det är viktigt att alla förstår detta, annars händer det lätt att man stirrar sig blind på alla de åtgärder som glömdes bort – åtgärderna kommer nämligen in först som steg två eller tre i strävan mot förändring, sammanfattar Forsström.

Det unika i Novias personalstrategi är att den tar avstamp i den salutogena teorin, vilket i vardagsspråk kunde sammanfattas som en hälsofrämjande, människonära synvinkel. Både Birgitta Forsström, Thea Kusénius och Thua-Lill Eliasson ur Life@Work-teamet satt med i arbetsgruppen och därför kom de salutogena och kvalitativa dimensionerna i personalarbetet in som en naturlig del av diskussionen. Ju mer arbetsgruppen funderade på saken, desto klarare blev det att alla, trots olika benämningar och ord för samma sak, ville sträva efter en klarare fokus på hälsa och goda eller positiva element i personalarbetet.

– Jag måste erkänna att jag är oerhört stolt över det arbete vi fick gjort och att vi som första utbildningsorganisation i Finland kan flagga för ett salutogent angreppssätt i vårt personalarbete. Vi behöver se över många detaljer och utbilda oss för att nå vårt mål, men strävan och viljan är god, säger Forsström som själv har ett stort intresse för personlig utveckling och mänskliga relationer.

En del av strategins målsättningar har redan satts in i en konkret handlingsplan där en klar deadline finns utsatt. Andra delar



**Förvaltningschef Kjell Heir och förvaltningssekreterare Ann-Christine Fant har en viktig roll i att omsätta den nya personalstrategin i handling på Yrkehögskolan Novia.**

kräver mer ingående planering och vettiga tidsramar, personalen måste ju också hinna sköta sina jobb vid sidan om fortbildning och nya system.

Forsström tror att det kan vara bra att också mindre organisationer och företag tänker på hur de vill leda sin personal. Det är klart att behovet för en klar strategi behövs mer i en stor organisation än i en liten, men inställningen till personalen får inte glömmas bort bara för att man har få anställda. Det är också synd om en god personalpolitik står och faller med en viss person – det skapar en otrygghet och en bristande känsla av kontinuitet. Därför uppmanar Forsström alla att regelbundet diskutera dessa frågor öppet i organisationen.

– Det gäller bara att pröva sig modigt fram. Tankens kraft är nämligen stor; ju mer man fokuserar på det goda och positiva, desto mer gott får man fram. God personalpolitik får inte bli onödigt lyx som man endast unnar sig då det finns tid eller pengar för det – den skall inkluderas i vardagen på ett långsiktigt och medvetet sätt. Då mår de anställda bra och gör väl ifrån sig, avslutar Forsström.



## Ledarskap och medarbetarskap – att leda andra och sig själv

Medarbetarskap är ett begrepp inom ledarskap som använts flitigt i t.ex. Sverige allt efter som man gått in för plattare organisationer. I medarbetarskapet betonar man de nya roller som uppstår när chefen delvis avstår från sin formella makt och överlåter en del av den till sina anställda. Det ökade ansvaret gäller inte bara konkreta arbetsuppgifter, utan också den insats man gör för ett gott arbetsklimat och den egna professionella utvecklingen. Genom att utveckla ett gott medarbetarskap kan vi omdefiniera våra traditionella och kanske aningen föråldrade uppfattningar om förhållandet mellan chef och anställd. Detta tema har Life@Work tagit sig an bl.a. genom att arrangera nätverksträffar för förmän samt en föreläsningsserie i medarbetarskap.

Ledarskap är ett tema som ofta dyker upp i olika diskussioner kring arbetsliv och alla de förändringar som sker på arbetsmarknaden. Chefernas och ledarnas roll är central på många sätt – de axlar ett stort ansvar för pågående verksamhet men också för det som ännu ligger i framtiden. Dåligt ledarskap uppmärksammas allt mer och man inser vikten av gott ledarskap för företagets eller organisationens överlevnad. Att det ibland kan kännas ensamt på toppen vet både **Birgitta Mannström**, ny dagvårdschef i Hangö och **Tina Grabber**, verkställande direktör på Raseborgs Disponent- och Bokföringscentral. De har båda deltagit i Life@Works nätverksträffar för förmän – en föreläsning- och diskussionsserie kring förmännens olika roller och utmaningar. Under de fem träffarna märkte deltagarna att de trots väldigt olika verksamhetsområden brottades med likartade utmaningar. Dilemmat med att



**Fyra av kollegerna på Raseborgs Disponent- och Bokföringscentral, från vänster Marlène Eriksson kontorschef i Kimito och Dalsbruk, VD Tina Grabber, Tove Bäckman, kontorschef i Hangö och Christel Söderling, fastighetssekreterare i Hangö.**

hamna i kläm mellan dels anställda, dels högre chefer eller ledare var bekant för många. Att leda människor bjuder på många knepiga situationer som inte alla gånger är så lättlösta. Ju längre diskussionen pågick, desto mer kom man in på medarbetarskapets olika dimensioner.

Som ett resultat av förmänträffarnas diskussioner beslöt man i Life@Works styrgrupp att satsa på en medarbetarskapsserie med huvudtemat "Förändring", där förmän och anställda tillsammans kunde delta och diskutera sina roller på jobbet. Allt som allt deltog ca 90 förmän och anställda från 17 arbetsplatser i medarbetarskapsseriens fyra träffar – en överväldigande mängd man aldrig förväntat sig. Intresset bevisar att det finns ett stort behov att få dryfta dessa frågor kolleger emellan.

Tina Grabber deltog i medarbetarskapsserien tillsammans med åtta av sina kolleger från olika orter i Västnyland och Kimitoön. För dem har serien gett uppslag till många goda diskussioner om medarbetarskapets olika aspekter.

– För mig har medarbetarskapsserien fram för allt gett den tid och det utrymme jag anser att dessa frågor behöver – när vardagen rullar på som vanligt har jag och mina anställda sällan möjlighet att diskutera våra kollegiala angelägenheter, säger Grabber. Som förmän för ca 40 medarbetare på fem olika orter går all energi åt till att sköta det löpande arbetet. Grabbers kollega **Tove Bäckman** som jobbar som kontorschef i Hangö tycker att hon hade stor behållning av föreläsningarna.

– Serien har gett mig många aha-upplevelser både professionellt och privat. Även om det alltid kommer att finnas vissa brister som man antingen inte hinner eller har möjlighet att förbättra så tänker jag försöka införliva det jag lärt mig på min egen arbetsplats. En av dessa lärdomar är att försöka tänka positivt och se det goda i det man har. Jag tycker att alla skulle må bra av att förkovra sina kunskaper i medarbetarskap, det skulle ge en kollektiv medvetenhet och bättre verktyg att tackla utmanande situationer, berättar Bäckman.

Med en lång karriär inom dagvården har Birgitta Mannström sett och upplevt mycket. Hon har gått olika ledarutbildningar och fortbildat sig kontinuerligt. Även om mycket av medarbetarskapets teman var bekanta för henne från förut, tycker hon att satsningen var väl värd.

– Det bästa jag kan göra som chef är att visa mina anställda att jag finns där för dem, att jag är tillgänglig och lyssnar när det behövs. Jag och mina daghemsföreståndare deltog tillsammans i denna serie för att jag vill unna dem att också få utvecklas i sin yrkesroll – det behöver vi alla för att orka och trivas med våra arbeten, slår Mannström fast.



**Birgitta Mannström, dagvårdschef i Hangö.**

**Erfarenheter av Life@Works verksamhet:**

## **En smältdegel för nya tankar, idéer och arbetssätt**

Under sin dryga två och ett halvt år långa projektperiod har Life@Work engagerat nästan 500 personer i mer än 90 företag eller organisationer på olika sätt. Deras medverkan i diskussioner, verkstäder och evenemang har gett Life@Work en stor, branschöverskridande mångfald samt nya tankar, idéer och arbetssätt som via fördomsfri diskussion också kommit andra till nytta. Tack vare denna smältdegeleffekt har regionen fått ny kunskap och en höjd medvetenhet om arbetslivskompetens och välbefinnande i arbetet.

När staden Raseborg föddes var utgångsläget tufft – sammanslagningsprocessen hade varit tung för alla parter och det gällde att hitta krafter för en nystart på alla fronter trots ett ekonomiskt ansträngt läge. Inom dessa ramar skulle personalchef **Johan Nylund** inleda sitt arbete med att bygga upp en ny organisationskultur för 1800 anställda. I och med kommunsammansgången blev Nylund flitigt uppringd av konsultföretag som ville erbjuda sina tjänster i denna process, men i och med att organisationen befann sig i ett så ovanligt läge verkade ingen utomstående hjälp vara tillräckligt specifik och ändamålsenlig. I samma tider ombads Nylund bli styrgruppsordförande för projektet Life@Work, som var inne i sitt initialskede just då. Tack vare detta engagemang och att projektet erbjudit en mängd aktiviteter som stött Nylunds personalarbete, blev samverkan mellan staden Raseborg och Life@Work både mångsidig och aktiv.

– För oss kom Life@Work in i ett optimalt skede; vi har fått kostnadsfri fortbildning, intressanta tankeställare och en kompetensutveckling som baserat sig på våra egna behov i det speciella läge vi befinner oss, förklarar Nylund.

Life@Work har engagerat många olika personalkategorier på bred front, men också knutit en givande kontakt mellan Raseborg och Yrkeshögskolan Novias studerande. Genom olika projektbaserade uppdrag har både unga män och kvinnor fått bekanta sig med staden Raseborgs personalarbete men också med en stad som potentiell arbetsgivare.



Raseborgs stads personalchef Johan Nylund på Life@Works ledarseminarium hösten 2010.

– För oss har samarbetet med studerande varit nyttigt på många sätt. Vi har fått hjälp med våra personalrutiner, men samtidigt har vi kunnat etablera en kontakt till den åldersgrupp som är intressant för oss i framtiden. Därför lät vi också studerande utföra en enkät bland sina jämnåriga om hur de ser på sin framtida karriär hos en potentiell arbetsgivare; vilka aspekter är viktiga när man söker jobb och vilka är de avgörande faktorerna för att arbetet skall kännas motiverande och givande? exemplifierar Nylund.

När projektet närmar sig sitt slut har Nylund också själv deltagit i många aktiviteter, bl.a. med ett anförande på det ledarseminarium som ordnades i september 2010. Där var Nylunds budskap klart och tydligt:

– Den bild vi har av vår förman är ofta likadan som den bild vi har av arbetsgivaren i sin helhet, alltså är det extra viktigt att man bemöter sin personal väl. Därför behöver ledningen i alla organisationer ta till sig de signaler de får från fältet. Det är viktigt att införa hälsofrämjande element i personalarbetet och skapa en arbetsmiljö där alla kan känna att deras arbetsinsats uppskattas.

### **Gröna rum på Kårkulla**

Kårkulla samkommun är en stor aktör i Svenskfinland och ger idag service åt ca 1 100 klienter. Kårkullas primära uppgift är att ordna svenskspråkig omsorg och vård åt personer med funktionsnedsättning. **Trude Jansson-Wenborg** är regional ledare för boendeverksamheten i Ekenäs, medan **Ann-Marie Lindqvist** jobbar som socialкурator på omsorgsbyrån. Under Life@Works verksamhetsperiod har de tillsammans med sina ca 20 kolleger fått både handledning och stöd för en förändringsprocess som länge grott i deras tankar. Kårkulla basar för två arbetscenter i Ekenäs centrum – ett vid torget och ett som skall flytta i januari 2011. Men den nya adressen på Flemingsgatan innebär inte enbart nya, fräscha utrymmen utan också ett annat sätt att arbeta och verka. Genom en process som startade sommaren 2010 har Kårkullakollegerna kastat loss, visionerat, spelat teater, målat och fått fina, gemensamma upplevelser och planer för framtiden. För att släppa alla ingrodda tankar inledde man med en kreativ verkstad. Sedan blev det kvistiga frågeställningar, mycket tankearbete och gruppövningar. Efter ett antal möten hade kollegerna tillsammans arbetat fram ett reviderat sätt att fördela arbetet, men också helt nya funktioner och utrymmen för det nya arbetscentret. Allt detta har gjorts som en stor samproduktion, där hela personalen varit engagerad. Men det skulle inta ha gått vägen utan en vänlig men bestämd regissör:



**Socialkurator Ann-Marie Lindqvist och Trude Jansson-Wenberg, regional ledare för Kårkullas boendeverksamhet i Ekenäs.**

– Det har varit jättebra att ha en utomstående person som håller i trådarna, piskar på lite och har en klar plan. Utan projektledaren och facilitatorn Thua-Lill Eliasson skulle vi knappast ha nått så långt som vi gjort idag, sammanfattar Jansson-Wenberg utan tvekan.

– Det var så hälsosamt med någon som ställde frågor och krävde klartänkta svar. Vi blev tvungna att formulera oss tydligare och se på saker ur många olika synvinklar. Detta sätt att utveckla vår egen verksamhet kunde väl bli en modell för andra enheter inom samkommunen, tycker en uppenbart entusiastisk Lindqvist.

Om några månader slår det nya arbetscentret upp sina dörrar. Tack vare det lyckade utvecklingssamarbetet och med inspiration från andra arbetscenter runtom i Finland kommer man där att inreda ett eget rum för "Gröna upplevelser" med växter och möjligheter att plantera, odla och påta i mylla. Huset kommer bland annat också att ha ett eget café, ett tvätteri, ett musikrum och ett skönt ställe att slappna av på – "Sinnenas rum". Kanske något som alla arbetsplatser borde fundera på att inrätta?

### **Nya verktyg på Koverhar**

**Stefan Långström** är personalchef på före detta Ovako Wire, idag kallat Fnsteel. Hans medverkan i Life@work har gett konkret nytta för både honom och personalarbetet i hans organisation. Tack vare möjligheten att samarbeta med Yrkeshögskolan Novias studerande har man idag en väl igenomtänkt och strukturerad verktygsback för förmän i elektroniskt format. Verktygsbacken innehåller de viktigaste rutinerna, funktionerna och verktygen som en förman behöver i sitt dagliga arbete med personalen eller t.ex. i samband med nyanställning. På grund av den fortsättningsvis oklara ägarstrukturen har verktyget inte ännu tagits i bruk till fullo, men den finns väl bevarad i ett elektroniskt arkiv så att det snarast möjligt kan implementeras i den nya organisationens interna

informationsverktyg. Långström betecknar arbetet med verktygsbacken som både betydelsefullt och resultatrikt.

– Vi har alltid försökt att förhålla oss öppet till att samarbeta med olika utbildningsorganisationer och deras studerande – det nyttjar båda parterna på många sätt. Dessutom kunde vi slutföra arbetet med verktygsbacken tack vare en studerande som gjorde sin praktik hos oss på Koverhar – ifall vi själva skulle ha varit tvungna att göra det tror jag inte att arbetet någonsin skulle ha blivit slutfört. På så sätt fick vi en färdig produkt och studeranden en ganska så uttömmande erfarenhet av vad personalarbete innebär i praktiken. Vi är verkligen nöjda med samarbetet och kommer att använda verktygsbacken som ett av våra främsta arbetsinstrument i personalfrågor, betonar Långström.



**Personalcheferna Stefan Långström och Timo Penttilä samt Novias lektor Britte Candolin (mitten) ute på Koverhar.**

## Sköt om ditt viktigaste arbetsverktyg – dig själv

Vi servar våra bilar, uppdaterar våra datorer och renoverar våra bostäder. Men hur sköter vi vårt viktigaste arbetsverktyg – vår egen kropp som outtröttligt skall fungera och prestera år ut och år in? Ser man på genomsnittsfinländaren i arbetsför ålder så har vi en hel del att bättra på. Det vet Mirja Papunen, rektor för idrottsinstitutet Kisakeskus och stygrupsmedlem för Life@Work. Hon lever som hon lär och det syns.

Visst känner vi alla igen det där oemotståndliga suget till soffan när man efter en lång arbetsdag äntligen fått middagen och alla vardagsbestyr undanstökade. För dem som har jobb, hushåll och kanske en familj att ta hand om verkar dagens 24 timmar inte riktigt alltid räcka till för motion och sunda levnadsvanor. Då är det dags för en grundläggande omprioritering av vad som egentligen är viktigt. Det anser **Mirja Papunen** som i sitt arbete sett många exempel på hur det kan gå när man försummar sin kropp och hälsa allt för länge

– Att motionera och sköta om sig själv skall vara en del av livet, inte något extra eller speciellt man gör när andan faller på. Vi måste ju sköta om oss själva för att orka med allt! När man ändrar på dåliga levnadsvanor skall det ske stegvis och med realistiska målsättningar. Ställer man målet för högt blir man garanterat besviken och ger upp, sammanfattar Papunen som själv rört på sig ända sedan barnsben. Hon betonar vikten av att ympa in motion och hälsosamma kostvanor i vardagen; kanske genom att cykla i stället för att åka bil, gå med i en motionsgrupp på jobbet eller byta ut den tunga lunchen mot en matig sallad. Och när man väl kommit igång och känner av den positiva effekten vill man knappast återgå till det gamla.

– Gruppens stöd kan vara avgörande för många människor, andra kanske föredrar att motionera för sig själva. Det viktiga är att sätta igång och hitta den motionsform som passar en. Behöver man hjälp och stöd så finns det otaliga sätt att få det.

Att folk mår dåligt på arbetsplatserna ser Papunen som en naturlig följd av många faktorer. Trots medvetenheten och olika motionsprojekt förblir välbefinnande på arbetsplatsen någonting man satsar på nu och då – inte en självgiven del av arbetskulturen. Dessutom har arbetslivet blivit allt tuffare; takten är hård, stressen och osäkerheten tär på orken. Många sitter inomhus dagarna i ända och har inte energi att sköta sin hälsa – motionen blir ett svåruppnåeligt "borde", som alltid hamnar längst ned på listan.

– Om arbetsgivaren inte tar sitt ansvar för att personalens arbetsbörda är rimlig så är den enda lösningen ibland att helt enkelt byta jobb. I slutändan är vi ändå själva ansvariga för vår egen hälsa, ingen annan kan sköta om den åt oss. Det är mycket lättare att börja i god tid än att vakna upp när det nästan är för sent, konstaterar Papunen.



För att arbetsgivarna och de anställda skall ha lättare att hitta sådana motions- och hälsotjänster som behövs har man inom Life@Work byggt upp ett västnyländskt Må bra- samarbetsnätverk. I nätverket finns ett tiotal aktörer som erbjuder olika slags tjänster inom ramen för arbetshälsa, motion och välbefinnande. Idén om ett regionalt samarbete föddes under en träff där man insåg nyttan av att slå sig samman för att synas och höras bättre. I slutet av september 2010 bjöd man in ca 60 företag till en Må Bra-dejt, där anställda, förmän och de olika aktörerna fick en chans att träffas och diskutera med varandra.

– Förhoppningen är att samarbetsnätverket skall fortsätta sin verksamhet också efter att projektet Life@Work avslutats – behovet av motion, hälsa och välbefinnande kommer nämligen knappast att minska på arbetsplatserna, snarare tvärtom, gissar Papunen.

**Det utmanande och nödvändiga arbetet för de anställdas väl:**

## **Arbetarskyddet allt viktigare på en turbulent arbetsmarknad**

Arbetarskyddets lista på uppgifter är både lång och omfattande. Till uppdraget hör bland annat att upprätthålla och främja arbetstagarnas hälsa, säkerhet och arbetsförmåga, att förebygga arbetsolycksfall och yrkessjukdomar, att ta hänsyn till belastningen i arbetet och att trygga arbetstagarnas psykiska välbefinnande, motivation och livsglädje. Arbetsfältet är varierande från bransch till bransch men behovet av ett fungerande arbetarskydd lär inte minska. När arbetslivet blivit hårdare och kraven tuffare växer arbetarskyddets roll ytterligare. Medveten om dessa realiteter gjorde man en satsning inom Life@Work för att stöda detta utmanande arbete. Man skapade ett samarbetsnätverk för regionens arbetarskyddschefer och initierade en unik, skraddarsydd arbetarskyddsutbildning för utbildningsbranschen.



När **Tina Hultgren** tillträdde som arbetarskyddschef för den nygrundade staden Raseborg var allting nytt – tre kommuner, Karis, Ekenäs och Pojo slogs samman, vilket också betydde att tre arbetskulturer skulle lära sig att samarbeta i ett nytt sammanhang. En organisation med ca 1800 anställda i en mängd olika branscher ställer höga krav på arbetarskyddet. Den stora variationen i olika personalgruppers behov samt en helt ny organisation med ställvis oklar

arbetsfördelning blev Hultgrens första och största arbetsuppgift; hur skall man organisera ett fungerande arbetarskydd och bygga upp klara strukturer, ansvarsområden och målsättningar? Som på beställning startade Life@Work sin verksamhet i dessa tider och via olika samarbetsforum fick Hultgren många nyttiga bollplank för uppbyggandet av sin egen verksamhet. Den första gnistan till samarbete kom via en nätverksträff för arbetarskyddschefer, där Hultgren fick tillfälle att diskutera med sju kolleger – dessa åtta kolleger basade sammanlagt för ca 3000 anställda i Västnyland. Bland andra deltog representanter från Yrkeshögskolan Novia, Axxell Utbildning, Fiskars samt Ovako Wire, numera Fnsteel. Trots väldigt olika verksamhetsområden kom arbetarskyddscheferna snabbt underfund med att de alla har ett gemensamt mål: Att bygga upp ett välstrukturerat och fungerande arbetarskydd i sina respektive organisationer. Tack vare dessa insikter har Hultgren och hennes kolleger nu fortsatt att träffas på egen hand.

– Det stöd och den hjälp vi kan ge varandra är väldigt värdefullt eftersom arbetsfältet är så omfattande och dessutom relativt nytt för mig. Därför är jag extra glad över att Life@Works olika aktiviteter råkade sammanfalla med det uppbyggnadsarbete jag har att utföra. Jag har fått nyttiga kontakter men också nya infallsvinklar och idéer som jag kan använda i mitt framtida arbete, sammanfattar Hultgren.

Arbetarskyddsombud **Anders Backman** är lärare på Axxell Utbildning. Han undervisar VVS-teknik inom olika utbildningsprogram på vuxensidan och har också ansvar för att utbilda dem som vill ta ett daktörkort. På hans arbetsplats har arbetarskyddet en väldigt handgriplig roll, eftersom studerandena hanterar farliga maskiner, jobbar på byggen och utsätts för olika faromoment i arbetet. När han erbjöds en arbetarskyddsutbildning som skraddarsyfts inkom för utbildningsbranschen tog han chansen utan att tveka. Trots flera tidigare tillfällen hade det nämligen inte blivit av att delta i utbildning, dels för att den inte gick att passa in i ett tajt undervisningsschema, dels för att den ofta arrangerades på annan ort. Den två dagar långa utbildningen erbjöd ett mångsidigt program med en bred sakkunskap om lagar och förordningar, men också om det psykosociala arbetarskyddet och t.ex. den för Backman nya salutogenes-teorin. För honom var anförandena om välbefinnande och motivationsfaktorer både intressanta och relevanta. Han har själv märkt hur viktigt det är att skapa en god atmosfär – vare sig det gäller samarbete, undervisning eller vuxenstudier. På hans arbetsplats jobbar man mycket i team, där alla drar åt samma håll. Trots det vet han att stämningen inte alla gånger är på topp i vår finska arbetskultur:



– Jag anser att varje chef borde gå en arbetarskyddsutbildning inom ramen för det salutogena tänkandet, då skulle vi nog ha långt fler trevliga arbetsplatser och glada medarbetare i det här landet. Det behövs inte så väldigt mycket för att få folk att trivas, det gäller bara att lära sig att tänka lite annorlunda, filosoferar Backman.

# Konst och kultur ger arbetslivet nya perspektiv

I Finland har alliansen mellan konst och arbetsliv hittills främst förverkligats genom konst i offentliga miljöer, exempelvis på sjukhus eller arbetsplatser. Då har konstens uppgift varit, utöver att dekorera gråa väggar, att väcka tankar och reaktioner. Men med inspiration från bl.a. Storbritannien och Sverige håller en ny form av konstnärskap nu på att få fotfäste också i Finland. I föregångarländerna har konsten eller konstnärliga processer redan länge använts som ett medel att hitta nya perspektiv eller angreppssätt i arbetslivet. Inom både samfund, organisationer och näringsliv har man upptäckt den potential som konst och kultur har – många projekt har till och med finansierats med offentliga medel.



Målerisession på Life@Works Kreativa forum i februari 2010.

På vissa arbetsplatser jobbar folk på med sitt och lider av den lömska slentrianmässighet som präglar vardagen. På andra arbetsplatser kan ständiga förändringar leda till en känsla av oro, stress och uppgivenhet som gör att de anställda har svårt att orka med sitt jobb. Kanske är det då dags att anlita en konstnär som ser situationen med nya ögon och sporrar folk att tänka annorlunda. Ungefär så resonerar **Jaana Erkkilä**, forsknings- och utvecklingsledare inom samhälle och konst på Yrkeshögskolan Novia, som talar varmt för att införa konstnärliga element och metoder på fler arbetsplatser.

– Den konstnärliga processen startar ofta med att man har en vision, men inte nödvändigtvis ett klart mål. Den osäkerheten är kanske inte alltid så lockande, men dess mer nyttig. Ibland behöver man traggla sig igenom en mödosam, lång process för att märka att man kanske får ett annat resultat än man föreställt sig,

men som kanske egentligen är bättre. Den effektiva, snabba och målinriktade processen ger således inte alltid bästa resultat. Därför kan konsten som metod eller medel ge ett mervärde som inte alltid går att mäta i pengar men nog i kvalitet eller djup, säger Jaana Erkkilä.

När en konstnär går in som en slags katalysator på en arbetsplats kan de anställda få nya infallsvinklar men också bättre verktyg att hantera utmanande situationer. Ofta har man inte förmågan att själv se den goda potentialen i sin verksamhet, man har kört fast i sina invanda tankemönster. Konstnären kan därför också vara en aktiv part inom produktutveckling, marknadsföring eller innovation. Genom att bjuda ut sitt kunnande och sin förmåga att se annorlunda på verksamheten breddar konstnären dessutom sitt eget arbetsfält och sin egen yrkesidentitet, förklarar Erkkilä.

Hon berättar entusiastiskt om nya utsikter för att sammanföra konst och arbetsliv, åtminstone i Nyland. Tack vare några pilotprojekt inom Life@Work har temat Konst och kultur på arbetsplatsen nu fått ett eget projekt – Art Goes Work. Arbetslivet befinner sig i ett förändringskede där det behövs nya lösningar och idéer för att möta dagens krav på ökad effektivitet och innovation. Erkkiläs stora förhoppning är att företag och organisationer modigt skall ta till sig konstens möjligheter, om än i liten och blygsam skala. Art goes work erbjuder en kostnadsfri möjlighet till detta.

– Jag hoppas att Art Goes Work så småningom skall ge konsten en självgiven roll i arbetslivet och att konstnärerna skall betraktas som lika värdefulla konsulter som alla andra. På så sätt kan konstnärerna också använda sin utbildning mer mångsidigt så att kunskapen gynnar så många som möjligt, avslutar Erkkilä.

Art Goes Work startar sin aktiva verksamhet i november 2010 och pågår till och med våren 2013.

## Lagret som förvandlades till konstgalleri

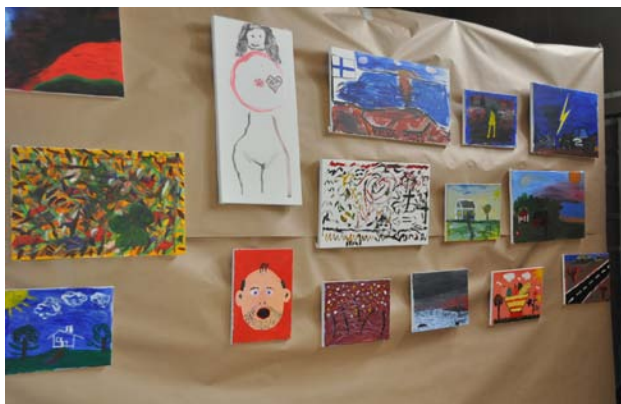
Målfärgsburkar, penslar, verktyg, cementsäckar och en massa annat man kan tänkas behöva – en helt vanlig lagerhall på en byggfirma i Ekenäs. Men hallen såg ut som efter ett bombnedslag och röran började gå alla på nerverna; det blev svårt att hitta det man sökte bland alla hyllor och burkar. Men tanken på att städa upp oredan kändes inte särskilt lockande. Detta blev gnistan till att ett av Life@Works pilotprojekt inom ”konst och kultur i arbetslivet” tog fart.

En helt vanlig vinterförmiddag satt ett antal konstnärer, kultur nätverket Produforums personal och projektledaren för Life@Work och bollade idéer för ett eventuellt samarbete. Tanken var att få till ett pilotprojekt inom temat ”konst och kultur i arbetslivet”. Som av en slump kände en av konstnärerna ägaren till byggföretaget Se-Ka och trodde att han säkerligen var en fördomsfri karl nog att ta del av någonting som inte gjorts förut i Ekenäs. Sagt och gjort; man stämde träff för att känna varandra på pulsen.

När Life@Work-teamet besökte Se-Ka och ägaren **Karl-Johan Sevon**, ventilerade man olika möjligheter. När Kalis, som chefen kallas bland byggarna, fick frågan om vad han skulle behöva hjälp med dröjde inte svaret; lagret såg ut som ett bombnedslag och skulle absolut behöva en rejäl storstädning. Efter lite tankearbete började pilotprojektet ta form. Tanken var att kombinera en tråkig uppgift med någonting nytt och annorlunda som man aldrig prövat på förut. Med lite planeringshjälp av Life@Work-teamet inledes en flera veckor lång storstädning – man skötte alla byggjobb som vanligt och mellan varven gnodde man på i lagret. Efter att ett antal svarta sopsäckar burits ut, golvet sopats och hyllorna ordnats fick den flitiga personalen på Se-Ka beundra frukten av sitt idoga arbete: lagret såg ut som ett nytt rum! Parallellt med detta städprojekt hade byggarna fått en introduktion i målandets ädla konst under ledning av konstnären **Maria Sundell** och

Produforums verksamhetsledare **Barbro Fri**. Konstnärexperimentet blev extra utmanande när uppgiften bestod i att måla en dröm med fel hand. Uppdelade i två grupper på var sin lördag fick männen kludda så det stod härliga till – penslarna svängde yvigt i grova byggarhänder. När målerisessionerna var slut stod en stolt hop byggare och betraktade sina alster. Slutresultatet överraskade kollegerna med sin mångsidighet – de fick se helt nya sidor i varandra.

Men inte kunde det roliga väl vara slut ännu? Nej – nu skulle det bli vernissage i det nystädade lagret. Kalis satte igång med att fixa traktering och inbjudningar skickades ut till alla som skulle skåda både målningar och välorganiserade hyllor i lagret. Ett trettiotal gäster inklusive lokalpressen besökte vernissagen – både chefen, byggare och projektpersonal var mycket belåtna över ett lyckat pilotprojekt; en udda idé hade omsatts i handling och resultatet blev ett tiotal granna målningar på väggen i ett välorganiserat lager, men också mycket mer. Det blev en fin stämning, många aha-upplevelser och en massa goda skratt. Några av byggarna bestämde sig till och med för att inhandla ritgrejer så att de kunde fortsätta rita hemma med barnen. Och tavlorna – de ska så klart ramas in som ett minne över ett roligt och annorlunda projekt, säger Sevon. Mannen som sannerligen visade sig vara fördomsfri.



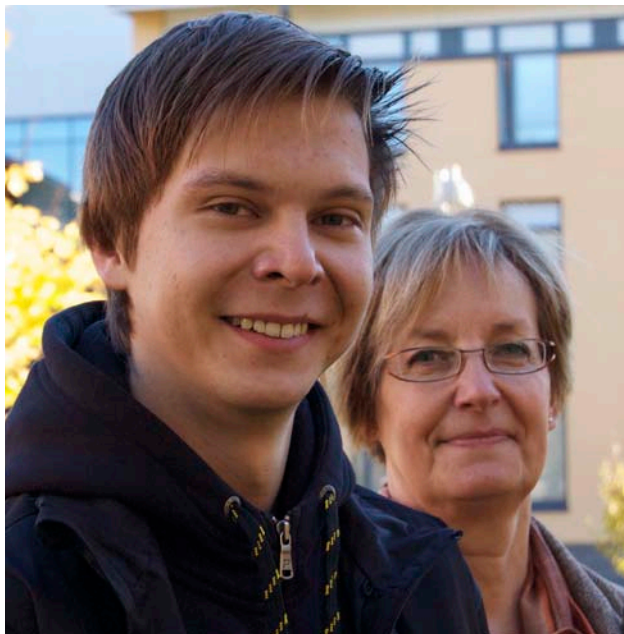
Vernissage i den nystädade lagerhallen. I mitten konstnären Maria Sundell, Se-Kas ägare Karl-Johan Sevon och Produforums verksamhetsledare Barbro Fri.

## Projektbaserat lärande inom forskning och utveckling på Novia:

# ”Lärorikt och nyttigt för både lärare och studerande”

På Yrkeshögskolan Novia blåser nya vindar inom undervisningen. I likhet med andra yrkeshögskolor betonar man redan från starten att studerande skall utföra olika slags projekt för att bekanta sig med den bransch man utbildar sig för. Ifall det projektbaserade lärandet dessutom råkar ske inom ramen för forskning och utveckling får studerandena ytterligare en beröringspunkt med yrkeshögskolans roll – att utveckla det regionala samarbetet och kontakten till verksamhetsortens näringsliv. Inom Life@Work uppfylldes alla dessa kriterier överraskande väl – genom ett flertal samarbetsprojekt fick både uppdragsgivare, lärare och studerande nya kunskaper och många nyttiga insikter.

Dagens yrkeshögskolor strävar efter att ge sina studerande en så bred och ändamålsenlig utbildning som möjligt. För att öva upp ett mångsidigt kunnande har man allt mer gått in för projektbaserat lärande. Projekten tillför många dimensioner i undervisningen eftersom de oftast är förankrade i verkliga uppdrag. I utbildningen ingår också att studerande får en inblick i vad forskning och utveckling kan vara i praktiken; inte enbart högtravande, vetenskaplig verksamhet utan också uppdrag eller projekt där problemlösning och utveckling av nya metoder eller verktyg sker ute på fältet bland regionens olika aktörer.



För **Britte Candolin**, lektor i företagsekonomi på Yrkeshögskolan Novia, blev dessa inlärningsmetoder väldigt konkreta när hon våren 2010 inledde sin kurs i HRM (Human Resource Management), alltså en kurs i personalförvaltning, -utveckling och -hantering. Som av en slump kopplades hon och hennes studerande in på Life@Works samarbetsprojekt med Raseborgs stad och före detta Ovako Wire, numera Fnsteel. Personalcheferna Johan Nylund på Raseborg och Stefan Långström på Ovako behövde hjälp med personalrutinerna och introduktionen av nyanställda. För

Raseborg var utmaningarna med en helt ny organisation stora, medan Ovako Wire behövde mera struktur för sina förmän. Efter en introducerande diskussion beslöt man att inleda samarbete med Candolins studerande. De tre grupperna tog sig an var sitt temaområde; för Raseborgs stad skulle studerandena strukturera en verktygsback för förmän och en introduktionshelhet för nyanställda. På Ovako Wire behövde man en systematisering och nyorganisering av förmännens verktygsback.

För **Jon Suominen**, sista årets tradenomstuderande, kändes ansvaret med en verklig uppdragsgivare först aningen skrämmande, men efter några möten med personalsekreteraren Siv Wirtanen och arbetarskyddschefen Tina Hultgren på Raseborgs stad kändes arbetet mer greppbart.

– Till en början visste vi inte riktigt hur vi skulle komma igång, men med hjälp av diskussionerna och det material vi fick kunde vi börja strukturera arbetet på ett bättre sätt. Det kändes nog extra spännande att ha en riktig uppdragsgivare, vi gjorde jobbet med ett större allvar och ansvarskänsla än vi annars skulle ha gjort, medger Suominen.

Arbetet framskred och mellan varven handledde Candolin efter bästa förmåga. Trots en lång karriär medger hon att situationen med ett verkligt kundprojekt också var ny för henne. Den projektbaserade undervisningen är relativt färsk i yrkeshögskolevärlden och har inte tillämpats så länge inom alla utbildningsprogram.

– Det kändes nog minst lika pirrigt för mig som för studerandena att utföra projekt åt en verklig kund – i vissa situationer fick man bara gå på magkänsla och lita på studerandenas kapacitet och förmåga. Men allt gick ju vägen – både beställarna och studerandena var nöjda med samarbetet, berättar Candolin stolt.

Både Suominen och Candolin tycker att det skulle vara nyttigt om studerande oftare skulle få tillfälle att göra verkliga uppdrag åt olika företag eller organisationer. För det första får man insikt i en verklig situation som behöver åtgärdas eller lösas. För det andra måste alla skärpa sig och öva upp sin samarbetsförmåga i strävan efter en användbar slutprodukt. När man dessutom får träna sig i att kommunicera och möta olika slags kunder lär man sig många sådana saker, som antagligen skulle utebli i ett fiktivt projekt. Sist men inte minst kanske man knyter värdefulla kontakter som man kan ha nytta av i ett senare skede, t.ex. när man söker praktikplats eller ett sommarjobb.





Thua-Lill Eliasson, Thea Kusénius, Tina Hultgren, Birgitta Forsström, Johan Nylund och Siv Wirtanen på Life@Works ledarseminarium.

## Forskning och utveckling på Yrkehögskolan Novia

# Samarbete och kunskapsutbyte för en livskraftig region

Yrkehögskolan Novias forsknings- och utvecklingsverksamhet (FoU) är en viktig del av den västnyländska regionutvecklingen. Målet är att höja den allmänna medvetenheten och kunskapsnivån men också att utveckla den region där yrkehögskolan verkar. Ett mångsidigt samarbete och kunskapsutbyte bygger upp nya nätverk som gynnar alla. Projektet Life@Work är ett bra exempel på ett utvecklingsprojekt som uppfyllt kriterierna för detta tvärfackliga och regionutvecklande närmelsesätt.

När Life@Work startade var målet att skapa ett regionalt, innovativt forum för att ta tillvara och utveckla arbetslivskompetens samt att främja välbefinnande i arbete. För att nå denna målsättning har man engagerat regionens olika aktörer i syfte att sammanföra människor och kunskap i arbetslivssammanhang. Projektet har pågått på både organisations-, grupp- och personnivå, vilket gett upphov till en kollektiv lärandeprocess och nya samarbetsnätverk. Genom verkstäder och gruppdiskussioner på arbetstid, har både chefer och anställda kunnat dra nytta av varandras kunskaper och erfarenheter. Genom öppen och modig diskussion om t.ex. interna angelägenheter har alla fått en ökad medvetenhet och en insikt om att våra utmaningar ofta är ganska likartade, oberoende av bransch. I bästa fall har dessa insikter sedan lett till en arbetsprocess som i sin tur gett upphov till en metod, ett verktyg eller en lösning som alla kan ha nytta av.

Life@Work har också utvecklat regionen i och med de arbetstillfällen som uppstått tack vare projektets olika aktiviteter. Genom att anlita lokala tjänstproducenter har projektet haft en samskapat effekt och således också stött det lokala näringslivet.

Ett forsknings- eller utvecklingsprojekt skall grunda sig på en vetenskaplig teori – i Life@Work tog man avstamp i den hälso-

främjande, salutogena teorin (läs mer om salutogenes på sidorna 6–7). Genom att omsätta denna teori i praktiken har man tillsammans kunnat identifiera olika resurser och möjligheter som använts till att utveckla praktiska, hälsofrämjande verktyg och modeller. Som en följd av denna mångsidiga och lärorika samarbetsprocess har dessa verktyg och modeller sedan underlättat införandet av begripliga, hanterbara och meningsfulla arbets-, lednings- och hälsoprocesser på olika arbetsplatser.

Den kunskap och de erfarenheter som samlats och utvecklats tack vare projektets olika satsningar har sammanfattats i denna publikation men också i en kunskapsbank på adressen [www.novia.fi/lifeatwork](http://www.novia.fi/lifeatwork)

Vi hoppas att så många som möjligt skall besöka kunskapsbanken och ta till sig den information som finns till handa där. Glöm inte heller att bekanta dig med litteratur- och länkförteckningen i slutet av denna publikation.

Tack vare projektets mångsidiga kunskapsutbyte och lyckade samarbetsnätverk har namnet Life@Work dessutom nu registrerats som eget varumärke för framtida utveckling av regionens arbets- och näringsliv.

# En stående inbjudan till regionalt samarbete, var så god!

Kontakta oss gärna ifall du har idéer, tankar eller behov gällande eventuellt samarbete! När vi hittar ett gemensamt utvecklingsprojekt, hjälper Novias FoU-personal till med att hitta lämpliga samarbetspartner och finansierare samt med att skriva projektansökningar till dessa. För att uppfylla kriterierna för FoU-verksamhet bygger vi också upp en metodologisk bas för projektet.

Yrkehögskolan Novias personal inom forskning och utveckling:

**Ekon.dr Birgitta Forsström**

Chef för forskning och utveckling, prorektor  
tfn +358 (0)19 224 8400, mobil +358 (0)44 762 3900  
birgitta.forsstrom@novia.fi

**Fil.mag. Ulrica Isaksson**

Enhetsassistent  
tfn +358 (0)19 224 8402, mobil +358 (0)44 799 8402  
ulrica.isaksson@novia.fi

**DI Kristian Blomqvist**

Forskningsledare i energiteknik  
mobil +358 (0)44 780 5731  
kristian.blomqvist@novia.fi

**Fil.dr Sten Engblom**

Forskningsledare i teknik  
tfn +358 (0)6 328 5720, mobil +358 (0)50 340 2732  
sten.engblom@novia.fi

**Mag. i bildkonst Jaana Erkkilä**

Forskningsledare inom kulturområdet  
mobil +358 (0)44 780 5810  
jaana.erkkila@novia.fi

**Fil.dr Mikael Kilpi**

Forskningsledare inom miljöområdet  
tfn +358 (0)19 224 8401, mobil +358 (0)44 799 8401  
mikael.kilpi@novia.fi

**Med.dr Tony Pellfolk**

Forskningsledare inom social- och hälsovårdsområdet  
tfn +358 (0)6 328 5450, mobil +358 (0)44 780 5450  
tony.pellfolk@novia.fi

**Fil.dr Emma Vironmäki**

Forskningsledare i företagande och organisationsutveckling  
tfn +358 (0)2 432 3181, mobil +358 (0)44 762 3181  
emma.vironmaki@novia.fi

# För dig som vill veta mer om arbetshälsa och arbetslivskompetens

## Litteratur:

- Antonovsky, A. 2002. Hälsans mysterium. Köping: Natur och Kultur.
- Dellve mfl. 2008. Hälsöfrämjande ledarskap och medarbetarskap. Göteborg: Sahlgrenska Universitetssjukhuset, Arbets- och miljömedicin.
- Eriksson, M. 2007. Unravelling the Mystery of Salutogenesis – The evidence base of salutogenic research as measured by Antonovsky’s Sense of Coherence Scale. Folkhälsan Research Centre Health Promotion research Programme, Research report 2001:1, Turku: Åbo Akademis Tryckeri.
- Feldt, T. 2000. Sense of Coherence Structure, Stability and Health promoting Role in Working Life. University of Jyväskylä. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 158:2000.
- Hanson, A. 2010. Salutogent ledarskap – för hälsosam framgång. Solna: Fortbildning AB.
- Hällstén, F. & Tengblad, S. (red.) 2006. Medarbetarskap i praktiken. Studentlitteratur, Lund.
- Kusénius, T. Lindström, B. Eriksson, M. Uljens, M. 2009. In the Teacher’s World. The University of Applied Sciences – A Healthy Workplace? The 6th Nordic Health Promotion Research Conference, Gothenburg, August 2009.
- Kusénius, T. 2010. Salutogenesis and Learning in Workplace. The 20th IUHPE World Conference on Health Promotion. Health, Equity and Sustainable Development. Geneva July 2010.
- Lindström, B. & Eriksson, M. 2003. The JECH Gallery Professor Aaron Antonovsky (1923-1994): the father of salutogenesis. Journal of Epidemiology & Community Health. 20:2003.
- Ojala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksen tekijä. Wsoypro Helsinki 2.
- Rissa, K. 2008. Arbetshälsa ger resultat, Druvan-modellen. Arbetarskyddscentralen/Kommungruppen, Idensalmi.
- STM, Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. Valtioneuvoston periaatepäätös, Terveystieteiden ministeriön kansanterveysohjelmasta. 2006
- Suutarinen, M. & Vesterinen, P. (toim.). 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen, Otava Helsinki.
- Työterveyslaitos & kirjoittajat. 2008. Työuran uurtaja – Ohjaajan käsikirja ja Osallistujan työkirja. Helsinki.
- Työterveyslaitos/ Rautio, M. 2009. Tilaa taiten, työterveyshuoltopalvelujen hankintaopas.
- Työturvallisuuskeskus TTK, 2009. Työyhteisötäidoilla tulosta, ges ut år 2011 på svenska.

## Webbplatser:

Life@Works kunskapsplattform:

[www.novia.fi/lifeatwork](http://www.novia.fi/lifeatwork)

Arbetshälsoinstitutet

[www.ttl.fi/sv/](http://www.ttl.fi/sv/)

Arbetarskyddscentralen

[www.ttk.fi](http://www.ttk.fi)

Nyhetsbrev och publikationer på adressen

[www.tekes.fi](http://www.tekes.fi)

Forum för välbefinnande i arbete (Social- och hälsovårdsministeriet)

[www.stm.fi/sv/arbetarskydd/arbetshalsa/forum](http://www.stm.fi/sv/arbetarskydd/arbetshalsa/forum)

Bidrag för arbetslivsutveckling på din arbetsplats (Tekes)

[www.tekes.fi/info/tyke](http://www.tekes.fi/info/tyke)

Arbetarskyddsförvaltningen

[www.tyosuojelu.fi/se/](http://www.tyosuojelu.fi/se/)





# LIFE@WORK



Europeiska unionen  
Europeiska socialfonden

Hävkraft  
frånEU  
2007-2013

Denna publikation är utgiven inom ramen för projektet Life@Work vid enheten för forskning och utveckling på Yrkehögskolan Novia. Projektet finansierades av Europeiska socialfonden åren 2008–2010 och fokuserade på arbetslivskompetens samt välbefinnande i arbetslivet inom Novias forsknings- och utvecklingsområde Hälsa och Livsvillkor.

Den kunskap som samlats och utvecklats i projektets verksamhet finns på adressen [www.novia.fi/lifeatwork](http://www.novia.fi/lifeatwork)

## Om Novia

Yrkehögskolan Novia har ca 3500 studerande och personalstyrkan uppgår till ca 390 personer. Novia är den största svenskspråkiga yrkehögskolan i Finland som har examensinriktad ungdoms- och vuxenutbildning, utbildning som leder till högre yrkehögskoleexamen samt fortbildning och specialiseringsutbildning. Novia har utbildningsverksamhet i Vasala, Esbo, Helsingfors, Jakobstad, Nykarleby, Raseborg och Åbo.

Yrkehögskolan Novia är en internationell yrkehögskola, via samarbetsavtal utomlands och internationalisering på hemmaplan.

Novias styrka ligger i närvaron och nätverket i hela Svenskfinland. Novia representerar med sitt breda utbildningsutbud de flesta samhällssektorer. Det är få organisationer som kan uppvisa en sådan kompetensmässig och geografisk täckning. Högklassiga och moderna utbildningsprogram ger studerande en bra plattform för sina framtida yrkeskarriärer.

Yrkehögskolan Novia, Fabriksgatan 1, 65100 Vasala, Finland  
Tfn +358 (0)6 328 5000 (växel), fax +358 (0)6 328 5110

Ansökningsbyrån, PB 6, 65201 Vasala, Finland  
Tfn +358 (0)6 328 5555, fax +358 (0)6 328 5117  
ansokningsbyran@novia.fi

[www.novia.fi](http://www.novia.fi)



# LIFE@WORK

**Life@Work— Book of Inspiration for a Good Work–Life** is published within the project Life@Work at the Unit of Research and Development at Novia University of Applied Sciences. The project was funded by the European Social Fund in 2008–2010 and focused on competence, well-being, health and quality of life in the workplace.

For more information on the project visit [www.novia.fi/lifeatwork](http://www.novia.fi/lifeatwork)

Tämä kirja perustuu Yrkeshögskolan Noviassa toteutettuun Life@Work-hankkeeseen, jonka Euroopan sosiaalirahasto rahoitti ajalla 2008–2010. Hankkeen kohteena oli työelämäkompetenssi ja työhyvinvointi. Hankkeen toiminnassa koottu ja kehitetty tieto löytyy osoitteesta [www.novia.fi/lifeatwork](http://www.novia.fi/lifeatwork)



Hävkraft  
frånEU  
2007–2013

ISSN: 1799-4179

ISBN (digital): 978-952-5839-14-2

