

Mentora

Svenska Studiecentralens nyhetstidning 2/2012 Frivilligt på svenska!



*Alltid rätt ålder
Värdecaféer
Hur jag fick jobb
Tre generationer gymnaster*



foto: Kalle Sällström

Att vara sin egen ålder

Alltid rätt ålder! Så lyder mottot för den nationella verksamhetsplanen då Finland skall förverkliga det europeiska temaåret 2012 om aktivt åldrande och solidaritet mellan generationerna.

Temat är bestickande enkelt, och borde egentligen åtföljas av en följdfråga: rätt ålder för vad? Risker finns ju att sloganen blir urvattnad om man inte ger den ett mer konkret innehåll. Folkhälsan brukar tala om trivselålder och -vikt i anslutning till hälsofrågor och det är ju snäppet mer konkret: jag mår bra när jag trivs med min ålder.

En bakgrund till temaåret är att befolkningarna inom EU-området åldras – i Finland snabbare än EU-genomsnittet. För varje åldersklass pensioneras 30 000 fler än de som träder in i arbetslivet. Hur skall de unga klara av den allt större arbetsbördan? Hur skall alla i arbetslivet matcha det växande hållbarhetsunderskottet inom ekonomin? Och på vilka sätt kunde pensionärerna ses som en resurs? Alltför många upplever pensioneringen som en identitetsförlust; som om man devalverade människovärdet efter att lönearbetet tagit slut.

Frågorna är alltså inte bara ekonomiska, demografiska eller politiska – de är framför allt värdefrågor. Vi måste på

alla sätt undvika polariseringar och sociala klyftor i samhället. Nu används mycket krut på att förlänga arbetskarriärerna i båda ändorna, samtidigt som ungdomsarbetslösheten och ensamheten bland äldre blir allt mer akuta problem.

Jag upplever att människor av olika åldrar och generationer träffas alldeles för sällan. I detta nummer av Mentora får du läsa om det första värdecaféet, där ungdomar och seniorer tillsammans diskuterade temat respekt: finns det respekt mellan generationerna? Mycket handlade om skolans roll i fostran till respekt, men vi var också eniga om att respektlöshet finns inom och mellan alla åldrar. Många tankeväckande bilder och funderingar fanns även med i fotoutställningen som De Ungas Akademi (DUA) sammanställt efter en fototävling hösten 2011 med temat Respekt.

En grundtanke i värdecaféet är att du måste respektera dig själv först för att kunna respektera andra. Översatt till europeiska tema: var din egen ålder. Trivs med dig själv just så ung/gammal du är. Din ålder är inte bara biologisk, utan också social, kulturell, moralisk. Så som svenskarna säger: det gäller att gilla läget.

Björn Wallén

Härskarteknik – ett boktips

Många har hört om den norska socialpsykologen Berit Ås som redan på 70-talet lanserade de fem härskarteknikerna: osynliggörande, förlöjligande, undanhållande av information, dubbelbestraffning, skuld och skam – alla relevanta tekniker som främst (för)män använt mot kvinnor. Nu har Elaine Eksvärd i boken Härskarteknik (2011) visat att härskartekniker finns överallt, inte bara som könsmakt. Känner du till projiceringsmetoden, komplimangmetoden,

stereotypmetoden och martyrmotoden? Alla kan nog identifiera situationer och personer där liknande härskarteknik använts. Men boken ger också konkreta råd och tips hur bemöta härskartekniker ”som vi alla, oavsett kön, ålder och position använder mot varandra. Problemet är att de flesta inte vet om det.” Boken innehåller rikligt med talande exempel, läs den!

Björn Wallén



Mentora kan läsas på nätet på adressen www.studiecentralen.fi

Det som idag skiljer oss från varandra är att sedan år 1996 har verkstäder i Danmark fungerat enligt lag. Om Finlands snart skulle följa Danmark i detta skall det ge våra verkstäder en officiell välsignelse för deras väsentligverksamhet.

Miki Garam, sid. 13

- 2 Ledaren och ledarsticket
- 4 Är det någon idé med ett värdecafé?
- 6 Aktiva pensionärer
- 8 Aktivt åldrande i solidaritetens tecken
- 9 Bönder i olika åldrar
- 10 Tre generationer gymnaster
- 12 Att inkludera så många som möjligt
– ett budskap från Danmark
- 14 Hur jag fick jobb
- 16 Ledarskap för eldsjälar – på studiebesök i Kanada
- 19 FSU:s sysselsättningsprojekt ger resultat
- 20 Måndagsfilosoferna
- 21 Gallup
- 22 Aktuellt
- 24 Kolumnen: Håll kvar respekten

MENTORA

Svenska studiecentralens nyhetstidning
12 årgången 2012
Utkommer årligen med fyra nummer

Svenska studiecentralen, centralkansliet
Nylandsgatan 17 B
PB 235, 00121 Helsingfors
Tfn: 09-612 9070
E-post: kansli@studiecentralen.fi
www.studiecentralen.fi

Björn Wallén

chefredaktör
bjorn.wallén@studiecentralen.fi

Mari Pennanen

redaktionssekreterare
mari.pennanen@studiecentralen.fi

Pia Pettersson

layout
pia.pettersson@kolumbus.fi

Walter Fortelius

arbetstränare,
Ungdomsverkstaden Sveps
walter.fortelius@sveps.fi

Sebastian Gripenberg

verksamhetsombud (Nyland)
sebastian.gripenberg@studiecentralen.fi

Cecilia Mickelsson

ungdomsproducent,
De ungas akademi (DUA)
cecilia.mickelsson@studiecentralen.fi

Kim Österman

förbundscoordinator, FSU
kim.osterman@fsu.fi

Anna-Karin Öhman

verksamhetsombud (Österbotten)
Österbottens regionkansli
Handelsesplanaden 12 B 17, 65100 Vasa
Tfn: 050-342 1890
E-post: vasa@studiecentralen.fi

Beatrice Östman

verksamhetsombud (Åboland)
Åbolands regionkansli
Auragatan 1 C, 20100 Åbo
Tfn: 040-502 6026
E-post: abo@studiecentralen.fi

Material kan skickas till red.sekr. helst per e-post till adressen mari.pennanen@studiecentralen.fi eller till Mentora, Nylandsgatan 17 B, 00120 Helsingfors. Redaktionen förbehåller sig rätten att redigera insänt material. Nästa nummer utkommer vecka 39, deadline är den 31 augusti.

Omslagsbild: Vasabladet/Gunnar Bäckman



Foto: Kalle Sällström

DUA:s fotoutställning med temat respekt inledde värdecaféet.

Idén till det pedagogiska konceptet värdecafé kom under min ett år långa alterneringsledighet som inföll under 2010–2011. Jag gjorde den iakttagelsen att det finns få genuina mötesplatser där ungdomar och äldre kan lära sig av varandra, och att kurser, seminarier och möten ofta riktar sig till någondera målgruppen.



Är det någon idé med ett värdecafé?

Värdecaféet är ett samtalsforum, där hälften av deltagarna är seniorer och andra hälften ungdomar. Deltagarna blir personligen inbjudna att delta och kommer i kraft av sig själva, det vill säga de representerar inte någon specifik organisation eller något särintresse.

Målet med ett värdecafé ligger i själva samtalet, reflektionen tillsammans kring ett tema som handlar om värderingar. Vi vill skapa en mötesplats där ungdomar och seniorer byter tankar och erfarenheter med varandra, samtalar om temat, och formulerar sig tillsammans i en gemensam resolution.

Som inspiratörer för värdecaféerna fungerar en inbjuden ungdom, senior och medelålders yrkesmänniska som inledningsvis intervjuas av rektor **Björn Wallén** från Svenska studiecetralen.

Avståndet mellan idé och förverkligande, från tankehopps till kaffekopp kan ibland vara långt – lyckligtvis fanns det en god beredskap att ta lyra på idén och konkretisera den genom ett samarbete mellan Studiecetralen/ De Ungas Akademi, Svenska pensionärsförbundet och Församlingsförbundets kulturdelegation.

Det första värdecaféet

Det första värdecaféet arrangerades den 27 april i Sfv-salen i Helsingfors. Det var en samling förväntansfulla deltagare i olika åldrar som kom för att diskutera temat Respekt. Vi började i en stor cirkel med presentationer och inledning till temat tillsammans med våra inbjudna gäster **Claes Andersson**, **Ida Kreutzman** och **Maria Björkgren-Vikström**.

Var och en fick ge sin syn på vad respekt innebär. Många kopplade det till bemötande mellan människor och till tanken att först respektera sig själv för att kunna respektera andra. Andra synpunkter berörde mänskliga rättigheter, men också en överdriven, snedvriden respekt som kan löpa risk att bli underlägsenhet. Respekten är bäst när den är jämlik och ömsesidig, och värst när människor, både unga och äldre, bemöter varandra respektlöst.

Samtalen flyttades över till bordsdiskussioner över en kopp kaffe. På basis av ljudnivån i salen så kan man dra den slutsatsen att mången ville få sin röst hörd. Det verkade även finnas en likaledes ärlig strävan att lyssna på varandra. Ett speciellt tilläggsvärde till diskussionerna gav DUA:s fotoutställning, där ungdomar i ord och bild förmedlade djupa tankar om vad ordet Respekt kan associera till.

Några reflektioner

Visst gav det första värdecaféet smak för fler dylika tillfällen att mötas över generationsgränserna och samtala om värdefulla värderingar. Flera deltagare berättade att bordssamtalen i mindre, blandade grupper gav den största behållningen. Tiden verkade till och med vara alltför kort vid några av borden. Inom arrangörsguppen skall vi nu utvärdera resultaten från det första värdecaféet och finslipa konceptet med tanke på de värdecaféer som planeras i höst i Vasa och Åbo. Resolutionen från det första värdecaféet finns tillgänglig på www.studiecetralen.fi och vår Facebook-sida www.facebook.com/studiecetralen.

Björn Wallén



Svenska pensionärsförbundet fyller 40 år och firar med motion, träffar och hårt arbete inom intressebevakningen. Samtidigt firas det europeiska temaåret.

Aktiva pensionärer

Temaåret är nog stort för oss, slår **Veronica Fellman** fast med en gång.

Hon är verksamhetsledare för Svenska pensionärsförbundet som har många olika aktiviteter på gång inom temaåret:

– Egentligen är det en del av vår vanliga verksamhet, men EU-temaåret ger en extra resonans att debattera de här frågorna i samhället just nu.

Arbetshälsoinstitutet ansvarar för temaåret i Finland och pensionärsförbundet är aktivt med på olika evenemang. En sak Arbetshälsoinstitutet tagit fasta på är aktivt åldrande och hur man ska orka länge i arbetslivet. Frågan är viktig också för pensionärsförbundet som arbetar mycket med frågor kring detta.

– Igen idag fanns det en insändare i Hufvudstadsbladet om att alla borde orka arbeta längre. Avsikten är att förlänga den arbetsföra åldern och det utarbetas olika metoder för hur vi ska orka längre i arbetslivet, bland annat genom större flexibilitet och kortare arbetsdagar. Vi arbetar för att äldre i arbetslivet ska ha samma rättigheter och möjligheter som yngre, det behövs också en kommunikation med arbetsgivarna, berättar Veronica Fellman.

Hon berättar att den genomsnittliga pensionsåldern nu är 60,5 år och det medeltalet påverkas av många som har invald pension. Olika psykiska men och depressioner är vanliga.

– Det finns en stor riskgrupp bland män som är marginaliserade och det är en besvärlig trend som syns inom hela Europa, berättar Veronica.

Samtidigt visar statistiken att vi lever längre och avsikten är att förlänga den arbetsföra åldern från nuvarande pensionsåldern som är 63–68 år. Många som är friska och krya vill gärna göra något i den mån de orkar.

– Tretton procent av alla över 70 år arbetar med något, det typiska är lärartjänster och inom social- och hälsovården. Men det finns tyvärr vissa gränser i lagen som vi småningom försöker överbygga, säger Veronica.

Organisationen firar 40 år

Samtidigt som SPF firar det europeiska temaåret har man ett eget jubileumsår. Förbundet grundades för 40 år sedan och det firas stort. Vårmötet hölls redan med många deltagare och höstmötet med jubileumsmiddag kommer troligen att samla ännu fler i november. Det blir festligheter i regionerna och en motionsdag planeras i oktober.

Svenska pensionärsförbundet har ungefär 19 000 medlemmar i 78 föreningar. Den största föreningen har över tusen medlemmar, den minsta kring fyrtio medlemmar. Inom föreningarna är den sociala biten viktig då man träffar andra i samma situation.



Foto: Kalle Sällström

Veronica Fellman samtalar med Sten Lindholm, i bakgrunden Andreas Wärnhjälms i samspråk med Kristina Holm.

”Det finns en otroligt stor social samhörighet inom föreningarna och det är den biten vi är bäst på, säger Veronica stolt.”

– Det finns en otroligt stor social samhörighet inom föreningarna och det är den biten vi är bäst på, säger Veronica stolt.

– Förbundet har tre huvuduppgifter, nämligen intressebevakning när det gäller frågor som berör äldre, att arbeta för att äldre ses som en resurs och att resurserna tas tillvara och sedan vanlig medlemsomsorg, berättar Veronica.

– Inom intressebevakningen gäller det att prioritera. Det händer hela tiden så mycket i samhället och vi följer med hur det inverkar på de äldre. Det är jättemycket på gång med kommun- och servicestrukturreformen, socialvårdslagen, lagen om självbestämmanderätt och så vidare, räknar Veronica upp.

Mari Pennanen

Europeiska temaåret 2012

Europaåret för aktivt åldrande och solidaritet mellan generationerna har mottot ”Alltid rätt ålder!” Den nationella verksamhetsplanen har följande målsättningar:

- Att öka förståelsen för vikten av aktivt åldrande och samarbete mellan generationerna för utvecklingen och bevarandet av människornas delaktighet och välmående under hela levnadsgången
- Att främja spridningen av metoder som förbättrar det aktiva åldrandet och samarbetet mellan generationerna till arbetsplatserna, skolorna, daghemmen och frivilligorganisationerna
- Att under temaåret samla in information om olika grupper som hör till varje generation och om gruppernas verksamhetskultur. Under året sprids rätt information och främjas spridningen av positiva åldersattityder i samhället.

Arbetshälsoinstitutet svarar för organiseringen av temaåret i Finland.

www.active-ageing-2012.eu

www.ttl.fi/partner/aktiivinen_ikaantyminen



Ida Kreutzman, Petra Bussman och Anders G. Lindqvist.

Foto: Kalle Sällström

"Hur kan till exempel ungdomar och seniorer visa respekt för varandra på ett rent vardagsnära, konkret sätt."

Aktivt åldrande i solidaritetens tecken

Knappast kan Svenska pensionärsförbundet fira sitt 40-årsjubileum detta år på ett bättre sätt än att knyta an till det tema som EU hissat internationella signaler för: Aktivt åldrande och solidaritet mellan generationerna. Och som en naturlig konsekvens av detta tema utvecklar Svenska pensionärsförbundet samarbetet med Svenska studiecentralen och De Ungas Akademi, som Studieförbundet är huvudman för.

Själva temat är stort och krävande men erbjuder samtidigt möjligheter att förverkliga det i många olika former och varierande sammanhang. Värderingarna i dagens samhälle går som en röd tråd genom aktiviteterna. Och värderingarna i sin tur handlar mycket om respekt, inbördes respekt mellan seniorer och ungdomar men också om hur respekten kan ha andra objekt, till exempel naturen och människor med annan kultur. Och man räknar med att snabbt komma vidare från mera principiella resonemang till konkreta infallsvinklar; hur kan till exempel ungdomar och seniorer visa respekt för varandra på ett rent vardagsnära, konkret sätt.

Dessa ämnen kan naturligtvis tas upp på olika sätt, där seminarier är en beprövad lösning. Svenska pensionärsförbundet har redan inbokade en rad seminarier, både i samband med riksomfattande sammankomster och vid regionala och lokala möten. En intressant lösning har man gett namnet värdecafé, ett säkert välkommet sätt att bryta mötesstelheten och stimulera åsiktsutbytet. Det går till så att man samlas i cafémiljö bordsvis med sekreterare vid varje bord som antecknar

deltagarnas tankar och förslag till åtgärder. Sedan knyts det hela ihop till en gemensam resolution, som förhoppningsvis får nödig publicitet. Ett sådant värdecafé har redan ägt rum i Helsingfors. Ytterligare två är planerade under hösten, ett i Vasa och ett annat i Åbo. I samband med höstens kommunalval räknar man med att de kommunala äldreråden lyfter fram temat om solidaritet mellan generationerna.

Insamling av exempel på hur de generationsöverskridande strävandena kan förverkligas är en bra metod att sprida kännedom om tankarna i det aktuella temat. Man får hoppas att medierna visar intresse för kampanjen. Organisationslivets tidskriftsflora kan också förväntas engagera sig och anta utmaningen att föra budskapet vidare.

På nationell nivå koordineras temaåret av Arbetshälsoinstitutet i samarbete med Institutet för hälsa och välfärd. Ett aktuellt ämne som Arbetshälsoinstitutet särskilt vill ta upp gäller frågan om att orka i arbetslivet under hela livscykeln. Och pensionärsorganisationerna vill i enlighet med sina grundläggande strävanden rikta uppmärksamhet på de äldres betydelse som värdefulla resurser i samhället, deras möjligheter till påverkan och överhuvudtaget vad solidaritet mellan generationerna klan betyda för alla åldersgruppers trygghet och trivsel. Rimligtvis kan detta medverka till att det aktiva åldrandet, temaårets andra element, kan få många uttrycksformer, till nytta för vår gemensamma välfärd.

Anders G. Lindqvist

Bönder i olika åldrar



Foto: Krister Hildén

Mentora ställde några frågor om generationsväxlingar till **Henrik Lassas**, direktör vid Nylands Svenska Lantbrukssällskap. NSL är en ärevärdig förening, grundad år 1856, då bl.a. **J.V. Snellman** (!) hörde till de drivande krafterna. Henrik Lassas har i många års tid engagerat sig som föreläsare och rådgivare då det gäller generationsväxlingar vid lantgårdar.

Vilken är jordbrukarens genomsnittsålder i (Svensk)finland idag? Har det skett förskjutningar?

Det finns ingen statistik som skulle omfatta samtliga generationsskiften. Enligt Lantbrukets pensionsanstalts statistik är genomsnittliga åldern för lyftandet av Avträdelsetöd ca 58,4 år. För enbart svenskspråkiga ser det ut som att snittåldern för dessa är några månader högre. Avträdelsetöd kan överlåtare erhålla från 56 års ålder, förutsatt att vissa villkor uppfylls. I de fall där avträdelsetöd inte kan erhållas sker generationsskiftet senare, ofta först efter att överlåtaren uppnår ålderspensionsålder, det vill säga 63-68 år.

Är det vanligt att olika generationer av bönder jobbar samtidigt på gårdarna?

Om vi talar om lantbrukssammanslutning där två generationer av företagare jobbar på samma gård är det inte vanligt. Snarast är det då fråga om stegvis generationsväxling, ofta på större gårdar, där man i ett övergångsskede arbetar tillsammans som företagare. Däremot är det ju nog vanligt att generationen som överlätit gården fortsätter att hjälpa till med det praktiska arbetet.

Vad ser du för möjligheter och utmaningar när det gäller generationsväxlingar vid gårdarna?

Den största utmaningen är nog hela lantbrukets lönsamhet och att därmed hitta hugade fortsättare till gårdarna.

Allt oftare bedrivs gårdarna som deltidsodlingar eftersom enbart gårdens avkastning inte räcker till för att försörja en familj.

Gällande kustområdena är jag trots allt optimist då det gäller att hitta fortsättare överhuvudtaget eftersom det finns ett stort intresse av att bo på landet. Här finns förstås regionala skillnader. Det ökande intresset för "närläsa" gynnar också en sådan produktion som sker nära konsumenterna.

På vilka sätt kan producentorganisationerna underlätta och stöda generationsväxlingar?

Producentorganisationerna är i första hand organisationer som genom politisk inverkan bör arbeta för en gynnsam lagstiftning som undanröjer eventuella problem vid generationsskiften. Tillsvidare finns det ett litet finansiellt stöd, Startstöd, för unga odlare. Detta stöd kan beviljas under vissa förutsättningar och utgör i sig en morot för fortsättare.

Är du orolig för jordbrukets framtid i Finland? Vad behövs för att unga ska ge sig in i branschen?

Själva lantbruksnäringsen är under ständig lönsamhetspress som nog gör att allt färre på heltid kan arbeta med primärnäringsen. För att attrahera unga är det viktigt att det finns förutsättningar för att bedriva en lönsam verksamhet.

Björn Wallén



När Vasa gymnastikförening firade 110 årsjubileum uppträdde tre generationer tillsammans.

Foto: Vasabladet/
Gunnar Bäckman

Tre generationer gymnaster

Inom familjen Byholm/Nyholm är det gymnastik som gäller. Mormor **Karin Byholm** deltar i gruppen måndagsmotion, mamma **Carina Nyholm** är ordförande för en gymnastikförening och leder grupper och döttrarna **Nora** och **Sandra Nyholm** tävlar i sina åldersklasser.

– Min mamma Karin har varit elitgymnast. Hon har lett grupper och suttit med i styrelsen. Då hon fått mig fick jag sedan vara med på gypagolvet, så jag fick gymnastiken med modersmjölken. Min pappa var gypalärare, berättar Carina Nyholm.

Hon var redan tidigt med och gypade, hade en egen grupp och tävlade i trupptävlingar i tonåren.

– Jag valdes in i styrelsen när jag var ungefär 17 år. Jag har lett olika grupper och gått ledarutbildningen, och har nu varit ordförande i fyra år, berättar Carina.

Hon har utbildat sig till fysioterapeut och när hon fick egna barn passade Carina på att starta mor och baby-grupper. Sedan blev det grupper för barn och föräldrar.

– Nu tävlar båda mina döttrar i egna åldersklasser och det har gått bra för dem. Det är jätteroligt att vi har ett gemensamt intresse, säger Carina.

För henne som förälder betyder det samtidigt att hon skjutsar döttrarna och ställer upp med än det ena, än det andra då det behövs engagerade föräldrar.

Carinas mamma Karin är idag 76 år. Hon leder inte längre någon grupp, men gypar i gruppen måndagsmotion som Carina leder.

– Det är skoj att mamma är med. Vi har också annars gypat tillsammans under åren, säger Carina.

Hon tror inte att hennes egna döttrar upplevt något tryck att börja gypa.

– De har fått prova på många olika saker, bland annat friidrott och slalom, men det har valt detta och trivs bra. Huvudsaken är att de rör på sig.

Carina har nyss valt att sluta som ordförande för Vasa gymnastikförening, men hon vill gärna fortsätta leda grupper. Som ordförande har tiden gått åt bland annat till att koordinera olika grupper, vara kontaktperson, anhålla om att få använda utrymmen i skolor och vara spindeln i nätet.

– Gympan har gett mig ett härligt, rikt liv. Det är hälsosamt och jag har fått goda vänner i hela Svenskfinland som jag träffar bland annat på de större gymnastikfester som ordnas runtom i Svenskfinland.

Föreningen Vasa kvinnliga gymnastikförening grundades år 1900. År 1993 byttes namnet till Vasa gymnastikförening och nu har man även manliga medlemmar. De flesta av de ca 900 medlemmarna bor i Vasa eller Korsholm.

Text: Mari Pennanen



*"Gympan har gett mig ett härligt,
rikt liv. Det är hälsosamt
och jag har fått goda vänner
i hela Svenskfinland."*



Att inkludera

så många som möjligt – ett budskap från Danmark

I april ordnades de nationella verkstadsdagarna i Vasa. En mycket inspirerande föreläsare var **Oluf Brandt**, föreståndare för Veje Produktionskole och ordförande för nätverket för danska produktionsskolor. Med tjugofem års verkstadsferienhet bakom sig gav Brandt sin inblick i utvecklingen i Danmark.

Jämförelser med danska händelser är av särskilt intresse i Finland just nu: regeringen har gett sin samhällsgaranti att "alla som är under 25 eller som avslutat sina studier före de har fyllt 30 garanteras en möjlighet till en studieplats, ett jobb eller en praktik-, ungdomsverkstads- eller rehabiliteringsplats". Här återstår att få till stånd lagstiftning angående ungdomsverkstäder. I denna fråga befinner vi oss i samma situation som Danmark gjorde på 1990-talet.

Enligt Brandt började man i Danmark med ungdomsverkstäder, det vill säga produktionsskolor, kring år 1978, då arbetslöshetsgraden steg betydligt. På 1980-talet hade ungefär femtio produktionsskolor påbörjats, med varierande grad av lyckad fortsättning. Vid följande höga våg av arbetslöshetstal år 1991 återkom samma situation – en stigande grad av arbetslöshet ledde till att det vid slutet av året fanns 112 produktionsskolor. Nu finns det 82 sådana och de flesta erbjuder grundlinjerna metall-, köks- och träverkstäder, samt egna lokala, varierande specialiteter, allt från trädgårdsarbete till konst och media. Praktikanterna stannar olika länge och koncentrerar sig på personlig, social eller professionell utveckling enligt situation. Brandts egen Veje har även motor-, musik- och trädgårdsverkstäder. Veje Pro-

duktionsskola har 80 praktikanter och ett tiotal handledare.

Det visade sig kring år 1995 att behov av lämpliga former av utbildning var större än utbudet.

– Då arbetsmarknadens krav ständigt blev hårdare, till exempel gällande matematik- och språkstudier för blivande artesaner och smeder, var det alltid de teoretiskt svagaste som föll av, konstaterade Brandt.

Produktionsskolorna strävade redan då för att inkludera så många som möjligt i sina mera praktiska *learning by doing*-program. Man var tvungen att utveckla alternativa vägar till studier och arbete eftersom endast "54 procent av dem som påbörjar yrkesstudier avslutar".

Staten började så småningom visa intresse för verkstäderna, och år 1996 fick Danmark sin särskilda lagstiftning angående Produktionsskolor. Med stöd från Utbildningsministeriet och ESF, kunde verkstäder enligt Brandt äntligen konstatera:

– Nu har vi officiellt lov att existera.

Detta var ett stort steg framåt, även om man redan på 1990-talet hade inlett en grundläggande yrkesutbildning. Enligt detta system med två års studier var tjugofem veckor skola och resten praktiskt arbete i en professionell verkstadsmiljö. Till paketet hörde bland annat studieplan och personlig mentor. Enligt Brandt är detta ett



Oluf Brandt arbetar med produktionsskolor i Danmark.

bra sätt att komma vidare på vägen till att bli till exempel artisan: i stället för att vara tvungen att börja med teoretiska studier, kan man "använda sina styrkor för att förstärka sina svagheter." Sedan 1996 har Produktionsskolorna som självregerande enheter fått bestämma i vilken grad de erbjuder yrkesstudier, stöd med dem, eller delar av dem; allt enligt lokal efterfrågan. Utanför det traditionella, formella utbildningssystemet, där teori ofta betonas och praktikvistelser förblir korta snuttar mot slutet av studierna, är det Produktionsskolorna som kan erbjuda flexibla, skräddarsydda vägar in i studier eller arbetslivet.

För några år sedan var medelåldern bland Produktionsskolornas praktikanter omkring 19 år – numera är den 17 år. Brandt menar att både i fråga om yrkesutbildning eller annan verksamhet är verkstadens främsta uppgift att erbjuda handledning, rådgivning och mentorskap.

– Det gäller för många praktikanter att dra dem upp på en sådan grundnivå att de själv för det första börjar tro på att yrkesutbildning är möjligt för dem, säger Brandt.

– För en arbetslös 16-åring som ständigt fått höra att hon inte duger gäller det först och främst att höja ungdomens självkänsla, så att hon verkligen tror på att hon kan lyckas. Det kan gälla enkla saker, som att leverera saker från ett ställe till ett annat, eller att hålla sig till överenskomna tider. Då den unga börjar känna sig trygg i sig själv, och inte ser alla vuxna omkring sig som fiender – först då kan man börja ta vidare steg framåt, säger Brandt.

Danmark vs. Finland

Ungdomsverkstäder hjälper de unga till vidareutbildning eller arbete efter grundstudierna. De hjälper unga vuxna tillbaka till avbrutna studier eller arbete – eller skräddarsyr alternativa vägar till sysselsättning eller kvalificering. Man erbjuder individuell handledning, samt gör utvecklingsplaner som dokumenteras och följs upp tillsammans med praktikanten. Detta har verkstäder i Danmark och Finland gemensamt.

Den 18–19 april ordnades åter de nationella verkstadsdagarna, denna gång i Vasa, med drygt 550 deltagare från hela Finland. Som huvudorganisatörer fungerade Valtakunnallinen työpajajhdistys TPY, samt de lokala verkstäderna Resurscentret Föregångarna och Jupiter. Det erbjöds program kring arbetsverkstäder på båda inhemska språken, med talare från sammanlagt fyra nordiska länder. Dagarna var ett ypperligt tillfälle för både nätverkande och utbyte av kunskap och idéer. Programmet hittas på www.tpy.fi.

Det som idag skiljer oss från varandra är att sedan år 1996 har verkstäder i Danmark fungerat enligt lag. Om Finlands snart skulle följa Danmark i detta skulle det ge våra verkstäder en officiell välsignelse för deras väsentliga verksamhet.

Kultur- och idrottsminister **Paavo Arhinmäki** konstaterade i sitt hälsningstal på verkstadsdagarna att läroavtal inte är någon enkel sak att ta itu med för de unga. Han påpekade hur verkstäder har en central roll i att stöda de unga med detta. Men som Danmarks exempel visar, är stöd för läroavtalsstuderanden bara en av de många former av utveckling, handledning och mentorskap som verkstäder bör erbjuda.

Brandt beskriver verkstädernas påverkingsstrategier i Danmark:

– Vi har haft som mål att varje Produktionsskola har en eller flera kommunalpolitiker i sin styrelse, och att ordföranden för skolorna är riksdagsledamöter. Vi vet också att politiker är vanliga människor och bjuder in dem på besök för att bekanta sig med vår verksamhet, eller så hälsar vi på dem.

Det är ett positivt budskap Brandt kommer med. Produktionsskolorna i Danmark står i dagens läge på stadiga fötter. Behovet för alternativa sätt att ta sig till studier eller arbete är där ett accepterat faktum, även på lagstadgad nivå.

– Det har tagit sin tid, men nuförtiden fungerar det väldigt bra, konstaterar Brandt.

Text och foto: Miki Garam

Arbetstränare, Svenska Produktionsskolan Sveps

Logon för de nationella verkstadsdagarna designades av Sveps-praktikanten Thomas Bergholm.



Hur jag fick jobb

Jag studerade i Karis till kock, dom tre åren var svåra och jobbiga för mig.

Jag tänkte att jag aldrig kommer att komma igenom den här kursen. På något sätt kom jag ändå igenom det första året och så hade jag bara två år kvar. I min klass fanns det både dumma och supersnälla människor. Vi var bara två som kom från Esbo, jag och en kille. Vi var lite ensamma då resten av klassen kom från små städer i västra Nyland. Det var mycket bråk på klassen, en hel del mobbning och så tänkte de flesta bara på sig själv. Trots allt kom jag ut ur skolan med bra examen.

Sommaren hade börjat och jag var inte längre stressad. Jobb hade jag tyvärr inte. För jag ville inte jobba i restaurangkök, det hade jag gjort massor av under studierna och tyckte inte alls om. När månaderna gick så hittade jag en sån plats som Sveps. Jag tyckte jättemycket om Sveps, det var en ungdomsverkstad där vi gjorde reklam, julkort, allt möjligt med Mac Apple datorer och på samma gång sökte man jobb där. Vi var med på besök till många olika jobbställena. Seniorhemmet Hagaro var ett sånt ställe som vi bekantade oss med. Och det var just där som jag fick jobb.

Det visade sig att Hagaro behövde svenskspråkig kökspersonal. Jag är ju svenskspråkig och utbildad kock, så det här lät lite intressant. Sveps kontaktade Hagaro som blev intresserad, så jag gick dit på arbetsintervju. Vi kom överens om att jag går dit på en månads praktik, för att se om jobbet passar mig.

När jag började i seniorhemmet, så tänkte jag att hurudant var det och får man jobb där? Jag tyckte att det var roligt och annorlunda. Jag fick göra allt möjligt; kaffebjudningar, städa, sätta fram, duka, diska, hjälpas åt i köket och baka.

När den första månaden hade gått så ville jag var jobba längre där, så jag fick en månad till. Senare bad de mig att jobba ännu fyra månader till på Hagaro och jag tackade ja.

Nu tycker jag så här. Personalen är trevlig men ändå känns det inte riktigt som min rätta plats. Den rätta platsen kommer nog med tiden. Man måste bara var aktiv och söka olika arbetsplatser så hittar du nog rätt till sist.

Valentina Lappalainen

Sveps målsättning att hitta arbete till våra praktikanter förverkligas på många sätt. En väg går från NonStop-verkstadens arbetsträning till arbetslivet. Oftast är ett viktigt steg på vägen till jobbet arbetspraktik, det är inte alls självklart att alla unga med yrkesexamen har egna erfarenheter av

att jobba. Heldagsverksamheten med media som pedagogiskt hjälpmedel, som NonStop också kallas, ger därför väggkost i dessa frågor till våra praktikanter. Utöver arbetsträningen på Sveps ger våra studie- och arbetsplatsbesök våra unga information om i vilka branscher som det

finns arbete och hurudant detta arbete i verkligheten är. Vägen ut i arbetslivet är en individuell process som arbetstränarna, den individuella tränaren och jobbcoachen alla bidrar till. Enkelt uttryckt blir ingen arbetsför utan att ha ett visst mått av kontroll över sitt privatliv och

sin ekonomi och utan att ha en uppfattning om vad ett lönearbete innebär. Mycket roligare blir det inte på Sveps än då slutresultatet kan sammanfattas i den enkla meningen "jag fick jobb".

Walter Fortelius,
arbetstränare, Sveps



"Man måste bara var aktiv och söka olika arbetsplatser så hittar man nog rätt till sist."

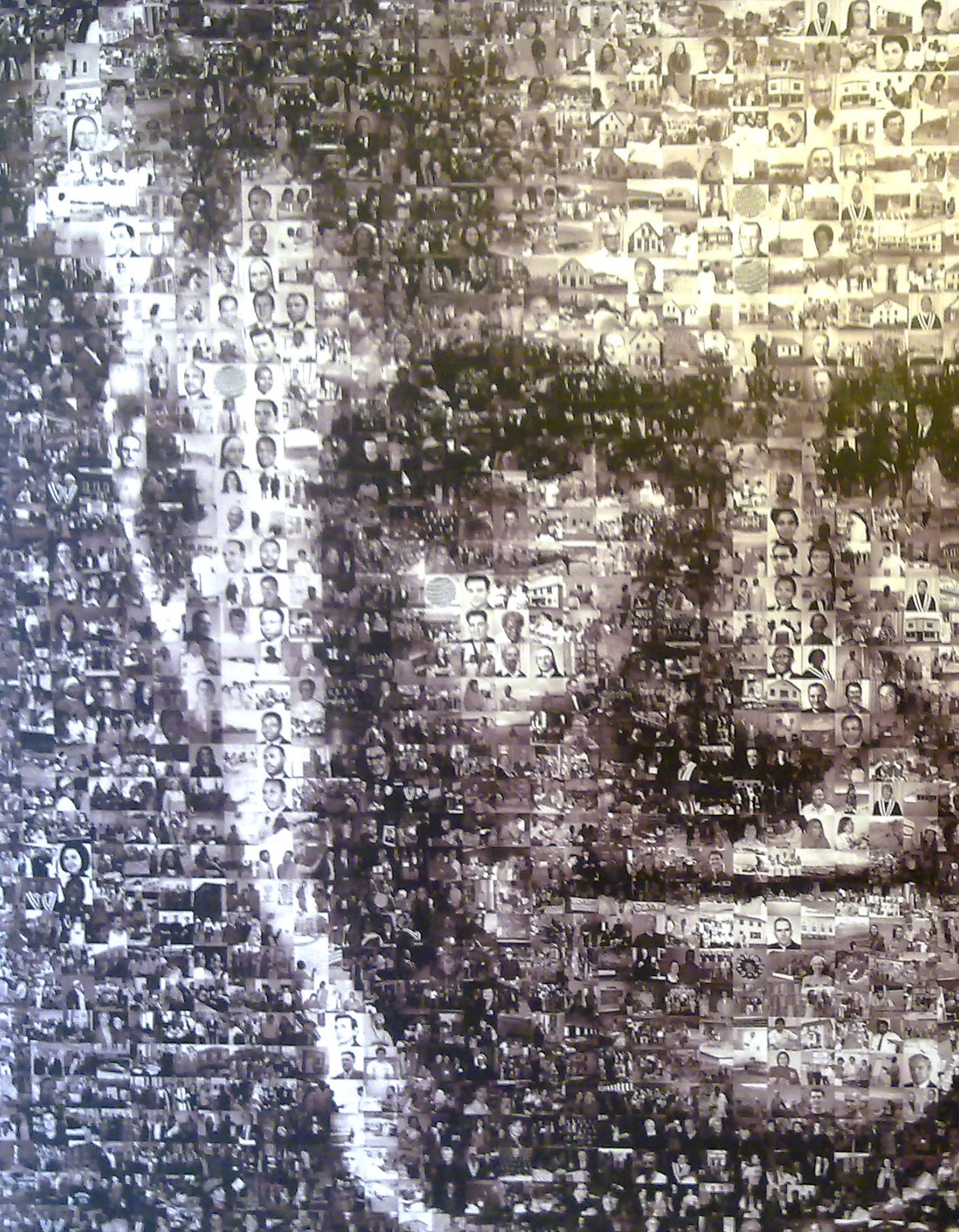




Foto: Brendan Riley

Ledarskap för eldsjälar

- på studiebesök i Kanada

I många länder utanför Norden och Europa sköts vuxenutbildningen och folkbildningen av progressiva universitet. Följ med på ett exklusivt studiebesök i Kanada, då Mentora nyligen besökte Coady International Institute vid St. Francis Xavier University i Antigonish, Nova Scotia, Kanada.

Egentligen var resans syfte att besöka sonen **Casper**, utbytesstudent genom Hankens internationella utbytesprogram under en termin. Casper hade blivit god vän med rektorns son, **Brendan Riley**, och detta öppnade en dörr till att besöket i Nova Scotia blev mer givande än en turisttripp. Dessutom hade jag hört att just detta universitet i flera års tid på 2000-talet hade rankats som ett av Kanadas toppuniversitet, trots att det ligger i glesbygden jämfört med Kanadas storstäder såsom Montreal, Toronto eller Vancouver.

Brendan tog mig med på en privat presentation av universitetet StFX, som förutom ekonomi även satsar mycket på naturvetenskap och sport. Till det senare hör bland annat två ishockeyhallar, en simhall, kompletta basket-, fotbolls- och friidrottsarenor, alla uppförda av universitetet. Men speciellt betagen blev jag av Coady International Institute, och jag fick även möjlighet till en audiens hos rektorn, då jag kunde fördjupa mina kunskaper i vilka drivkrafter som ligger bakom universitetets succéer.

Ledarskapsfilosofi

Mötet med rektorn, dr **Sean Riley**, som jag hört att är en av Kanadas mest inflytelserika personer, började på ett oväntat sätt. Istället för att vi skulle ha suttit i rektorns rum, ville

han göra en "walk the talk"-presentation. Medan vi gick runt och samtalade om utbildningspolitik och ledarskap, visade han konkret hur universitetet expanderat under de senaste femton åren. Jag började med att fråga vad som låg bakom detta lilla universitets framgångar ute på landsbygden.

– Vi satsar extra mycket på gemenskap och vi-anda, och på att lärarna och föreläsarna förutom professionalism bygger upp personliga relationer till studenterna. En stor del av donationerna till StFX kommer från alumner, alltså tidigare studeranden, berättar Sean Riley.

Mycket riktigt, det verkar finnas en god samhörighet bland de som studerar där, alla hälsar på alla, och tidigare StFX-studenter har en iögonenfallande ring som de stolt bär runt fingret. På en restaurang i Halifax kommer Casper snabbt in i ett samtal med en servitris som bär just en dylik ring.

Jag fortsätter samtalet med dr Riley om vilken sorts ledarskap man vill befrämja inom universitetets olika utbildningsprogram.

– Vi följer principen om mångkunnigt ledarskap (*eng. versatile leadership*) i våra utbildningar. Jag har själv haft en otroligt nytta av alla kvalifikationer som förvärvats under mina tidigare anställningar och forskningsuppdrag. Framti-



Foto: Björn Wallén

”Vad som behövs i vår komplexa värld är värdedrivna visionärer som skapar social förändring där det finns fattigdom och sociala orättvisor”.

dens arbetsliv behöver mångsidiga och flexibla kompetenser framom smalt specialiserade fackkunskaper, fortsätter Riley.

Så sant som det är sagt, hinner jag tänka. Inom våra universitet i Finland talas det mycket om spetskompetens, men vad händer när en bransch tvingas till omställningar och jobben försvinner till Asien? Vi hinner inte fördjupa just detta resonemang, för nu kommer vi in till den mest intressanta byggnaden på områden, nämligen Coady International Institute.

Med Moses i alla världsdelar

Dr Moses Coady var ledare för Antigonish Movement, en medborgarrörelse som startade på 1920-talet bland traktens fattiga lokalbefolkning. Man satsade på kooperation, kurser för NGO-ledare med fokus på Community Development, alltså lokal utveckling med folkbildningens deltagarstyrda metoder. Strategin vid institutet, som startade år 1959, var att utbilda lokala ledare och skapa starka nätverk för dem runt om i världen.

Inget tvivel om att strategin vid Coady International Institute varit framgångsrik – fram till idag har mer än 5500 deltagare från över 130 länder deltagit i de mångsidiga utbildningsprogrammen. På en vägg i institutet finns en mängd fotografier, som tillsammans bildar ett porträtt av Moses Coady, som nog måste ha varit en stark ledargestalt. Moder Teresa från Calcutta har uttalat sig i positiva ordalag om institutet, och speciellt har man satsat på kvinnors ledarskapsutbildning inom program såsom *Indigenous Women in Community Leadership* och *Global Change Leaders program* som utvecklar ett globalt nätverk för framtida kvinnliga ledare.

Rundvandringen med rektor Riley fortsätter, och vi kommer till ett klassrum där alla verkar vara engagerade i någon sorts workshop. Mycket riktigt, här tillämpar man deltagande design (*eng. participatory design*) med institutets ledare, dr **John Gaventa**, som är en erkänd forskare och civilsamhällspåverkare från England. Jag blir försedd med en

stor bunt broschyrer och material om vad Coady International Institute sysslar med idag. När jag berättar att jag jobbar med folkbildning i Norden genom olika medborgarorganisationer, svarar John Gaventa:

– Jag besöker rätt ofta Norden, och har varit på folkhögskolor i Finland. Vi har diskuterat bistånds- och utvecklingsfrågor med personer vid ert utrikesministerium.

Jag blir förstås glad över den snabba kontakten med denna engagerade forskare och folkbildare, och hoppas kunna hålla kontakten som nu upprättats. Dr Gaventa har skrivit intressanta böcker om deltagande metoder, globalt medborgarskap och lokal utveckling, och han har kunnat påvisa vikten av lokala gräsrotsföreningar på alla håll i världen för att skapa sociala förändringar, speciellt i fattiga utvecklingsländer.

Under våren 2012 pågår följande utbildningsprogram vid Coady International Institute: *Advocacy and Citizen Engagement, Good Governance and Social Accountability Tools, Community Development Leadership by Women, Community-Based Conflict Transformation and Peacebuilding*. Man varvar teori med praxis, vilket gör att deltagarna utrustas med en mångkunnighet som behövs för de inte alls lätta förhållandena i hemlandet.

Träffen med dr Riley och dr Gaventa avslutas och jag känner mig riktigt berikad. Vad som behövs i vår komplexa värld är värdedrivna visionärer som skapar social förändring där det finns fattigdom och sociala orättvisor. Ett exempel på en sådan person är **Asmaa Mahfouz**, en 26-årig egyptisk bloggare som var med om att starta den arabiska våren. Hon har gått Global Change Leader-programmet vid Coady International Institute. Institutet, som har som sitt motto: *Igniting Leadership*. Ett motto som jag översätter till Ledarskap för eldsjälär.

Björn Wallén

Mer om Coady International Institute hittar du på YouTube: Coady Institute och på www.coady.stfx.ca

Cirkeln är slut. Calle målar nu det föreningshus som en gång fungerat som daghem för honom.

FSU:s

sysselsättningsprojekt ger resultat



Foto: Cedric Rantanen

Solen målar bilder på väggarna inne i föreningshuset Övidsborg i Kyrkslätt. En annan som sätter färg på tillvaron är Calle Nordström, som under en månad i höstas målade väggarna och taket i husets tambur och buffé.

Calle anställdes för en månad av Evitskog ungdomsförening för att sköta sitt förvärv. Föreningens ordförande, Anne-Maj ”Lillan” Westerholm, följer nöjt med framstegen. Hon säger att detta målarprojekt blev av tack vare projektet Sysselsättande Frivilligverksamhet som Finlands Svenska Ungdomsförbund (FSU) ansvarar för. Hon konstaterar att när man är en mycket aktiv förening så kan det ibland vara så att talkokrafterna inte räcker till allt som borde göras. Då är det bra att hitta en sådan här Calle, en ungdom som är arbetslös och som man kan sysselsätta. På det viset får båda parter nytta av samarbetet.

Via projektet får man råd och hjälp

Genom projektet får tredje sektorn, föreningar och organisationer i Nyland, hjälp med att anställa långtidsarbetslösa och unga arbetslösa. Projektet leds av två projektledare, Marica Fagerholm-Åsten och Kim Österman. Marica ansvarar för den västra delen av Nyland och Kim för den östra.

Projektledarna hjälper till med det praktiska när det gäller att hitta och anställa en arbetslös. Anställningen är på viss tid och det skall finnas en ansvarig person från föreningens sida. Föreningen blir sålunda arbetsgivare och sköter löneutbetalningen. Föreningen har möjlighet att ansöka om lönesubvention från arbets- och näringsbyrån. Det innebär att man kan få hjälp med en del av lönekostnaderna. Det är också möjligt att flera föreningar tillsammans anställer en person och delar på utgifterna.

Inget värre papperskrig

När Lillan fortsätter att prata om anställningen av Calle, berättar hon att hon blev positivt överraskad över att processen för att ansöka om lönesubvention var så lätt. Det behövs bara ett ansökningsformulär, utdrag ur förenings-

registret och skatteintyg för föreningen. Beslutet får man inom två veckor. Man skall vara i kontakt med den arbets- och näringsbyrå som den arbetslöse är skriven i. Reglerna för hur stor subventionen är varierar från ort till ort och för person till person. Varje fall skall utredas var för sig.

Vilken hjälp behöver ni?

I Evitskog valde man att anställa en ung arbetslös för att måla. Vad behöver din förening hjälp med? Behöver ni någon som gör reparationsarbeten, skriver en historik, sköter kanslisysslor, fungerar som klubbledare eller någonting helt annat? Personen kan anställas upp till tio månader. Det är bara att höra av sig till någondera av projektledarna så skraddarsyr vi tillsammans en lösning som passar er förening.

Marica Fagerholm-Åsten

- Projektet ”Sysselsättande frivilligverksamhet” inleddes i juni 2010
- Projektet är treårigt och leds av FSU, www.fsu.fi, i samarbete med NSU
- Verksamhetsområdet omfattar Nyland
- Flere personer har sysselsatts via projektet
- Som projektledare fungerar Marica Fagerholm-Åsten och Kim Österman
- Projektet finansieras med understöd från Närings-, trafik- och miljöcentralen i Nyland.
- Närmare information om projektet och kontaktuppgifter hittas under FSU:s webbsida www.fsu.fi.



Emma Wester, cirkelledare och initiativtagare till gruppen.

Måndagsfilosoferna

Emma Wester hade tråkigt. Hon började sakna den stimulans som hennes studier i filosofi hade gett under tiden i Åbo Akademi. Det var förmodligen den tändande gnistan till studiecirkeln Måndagsfilosoferna.

Emma gjorde nämligen slag i saken och kontaktade några gamla studiekamrater och andra som hon märkt att varit intresserade av filosofiska frågor. Det visade sig att många upplevde samma känslor som hon och det samlades genast en för ändamålet lämpligt stor grupp. Måndagsfilosoferna hade fötts.

Måndagsfilosoferna har i huvudsak fungerat som en läse-cirkel. Alla har fått i uppdrag att läsa en bok och så har man tillsammans reflekterat kring den. Sokrates försvarstal var första temat, sedan har bl.a. **Friedrich Nietzsche** och **Simone Weil** diskuterats. Ibland ändrar man dock metod och baserar i stället diskussionen på ett förberett inlägg. Emeritus professor **Ingmar Pörn** hade fått en inbjudan att hålla en föreläsning i Sverige kring emotioner men passade på att hålla den för Måndagsfilosoferna först.

– Många filosofer har svårt att se skillnaden mellan känslor av fysisk natur och emotioner. Man blandar ihop t.ex. huvudvärk och magont med skam och stolthet till en soppa. Emotioner är mycket mer komplexa än fysiska känslor, de innehåller alltid ett viljemoment, ett kunskapsmoment och ett objekt av någon typ.

Så beskrev Ingmar Pörn emotioner ur ett filosofiskt perspektiv på cirkelmötet i mars hemma hos cirkelledaren Emma Wester.

Emotionerna kan delas upp i huvudgrupper, glädje, sorg, hopp och fruktan. Alla emotioner kan inordnas i någon av de här grupperna eller vara en kombination av dem, berättade Pörn. Han konstaterade också att ingen filosof som diskuterar emotioner försöker greppa hela begreppet utan nöjer sig med att studera en avgränsad del. Diskussionen blev livlig. Pörns teser granskades och värderades av de ivriga amatörfilosoferna bland annat med hjälp av personliga upplevelser.

Det är inte alltid strängt filosofiska frågor som studiecirkeln ägnar sig åt. Diskussionerna glider ibland in på till exempel psykologiska frågor och politik. Nästa gång cirkeln samlas kommer man att diskutera nyliberalism utgående från en artikel i Vasabladet skriven av **Patrik Hagman**.

Text och foto: Peter Backa

Vem får vara med?

Bland våra 57 medlemsorganisationer finns det sådana där vem som helst kan vara medlem och sådana där det finns vissa krav på medlemmarna. Här svarar några verksamhetsledare på frågor kring olika åldrar och generationer.

Frågorna: ● Äldsta och yngsta medlemmen? ● Hur drar ni i er organisation nytta av flera generationer? ● Går föreningsengagemang i arv hos er? ● Får människor i olika åldrar vara med?



Finlands Svenska Scouter

Jonna Sahala, verksamhetsledare:

- Man kan bli medlem när man är sju år och den äldsta är antagligen 80+.
- En intressant fråga. För oss är det ofta inte åldern som är grejen, utan mera den erfarenhetsbakgrund man har och den är inte nödvändigtvis förknippad med ålder. Den som kan mer handleder den som kan mindre. Åldern är i bästa fall en naturlig ingrediens, men det är olika i olika scoutkårer. Scouter är ofta scouter hela livet, men man ser inte till så många aktiva över 40. De finns ofta där som stöd. Det finns också kårer som har äldre ledare. Jag hoppas vi tar tillvara olika generationer, men det är inte en åldersfråga.
- Jo, det gör det nog, scoutfamiljer är ett klart fenomen. Familjeläger är superpopulära just nu, det syns på alla läger att folk tar med sina familjer.
- Alla får definitivt vara med i sådana uppgifter man klarar av, några andra begränsningar finns inte. Vi rekryterar i alla åldersgrupper, även om det traditionellt är så att många börjar som vargunge. Vi måste också jobba mera på hur vi kan bli bättre på att ta med människor i alla åldrar.



Finlands Seniordansförbund

Gun Svenlin, verksamhetsledare:

- Den äldsta aktiva medlemmen som är ledare fyller 93 år, våra yngsta ledare är i 30-årsåldern och arbetar inom äldreården. Då vi heter Seniordansförbundet låter det lite som om vi skulle ha ena foten i graven, men så är det inte alls utan vi dansar senior- och sittdans också i förskolan. Den äldsta sittdansaren i mina grupper har hunnit fylla 100 år.
- De ledare som vi nu utbildar idag ska sen vara aktiva när jag bor på ett serviceboende. Det är en naturlig utveckling att börja i ungdomen och sedan fortsätta. Vi hittar hela tiden yngre deltagare som vill satsa på denna motionsform och som tycker att det är roligt med dans på olika sätt.
- Nja, till en del men jag skulle inte säga det i och med att vi satsar på utbildning av dansledare. I föreningarna ute i dansgrupperna är det på ett annat sätt. Jag vet ett fall där barnbarnet blev så intresserat av morfars dans att hon ville följa med och på den vägen är det. Nu har hon gått ledarutbildningen i seniordans.
- Ja, det finns inga åldersgränser, vare sig i nedre eller övre ändan. De som går en utbildning kan bli fullvärdiga medlemmar, dansledare i olika grupper eller starta nya grupper. Därutöver kan man bli stödjande medlem om man vill.



Natur och Miljö

Bernt Nordman, verksamhetsledare:

- Jag känner till en tvåmånaders bebis som är medlem, och vi har haft en 102-åring medlem, så man kan verkligen vara med i alla åldrar.
- Vi försöker ordna program för många generationer. Vi har ett projekt som heter mormor i naturen för att föra naturkunskaper över från en generation till en annan. I styrelsen har vi en bred åldersfördelning, så temat finns med hela tiden även om det inte är det mest centrala.
- Jo, men det är inte enda mekanismen. Det finns många exempel, jag själv är till exempel andra generationen naturskyddsaktiv, men vi är inte så att säga en exklusiv klubb utan öppna för alla.
- Jo, men det är en ganska svår fråga. Vi är ett förbund som betjänar våra lokalföreningar. Inom förbundet handlar det om professionella tjänster och alla anställda är i arbetsför ålder. Men på gräsrotsnivå, i föreningarna, finns det inga trösklar att tala om, alla är välkomna. Till exempel bland ordförandena i lokalföreningarna finns det båda riktigt unga och pensionärer.

Sammanställt av Mari Pennanen



Machofabriken heldagsutbildning

Allt kan börja med en låda... Machofabriken är ett metodmaterial för dig som arbetar med unga. Det är ett verktyg i ditt arbete för ökad jämställdhet och för förebyggande arbete mot våld, med fokus på hur sociala normer för manlighet kan ifrågasättas och förändras.

Arbetet med Machofabriken ger deltagarna möjlighet att reflektera över hur föreställningar kring kön och sexualitet påverkar deras liv och relationer. De interaktiva övningarna skapar utrymme att pröva nya sätt att förhålla sig och agera, både i relation till andra, sig själv och till samhället i stort. Målet är att unga som arbetat med Machofabriken ska uppleva att de - trots påverkan utifrån - själva kan ta makten över sina liv och att de också kan och vill skapa utrymme för andra att ta makten över sina. Utbildningen är i Helsingfors den 13 september och i Vasa den 14 september och deltagaravgiften är 30 euro. Anmälan inklusive intresseintervju (deadline 31.5) till **Frida Westerback**: frida.westerback@dua.fi, tfn 040-765 0150. Utbildningen förverkligas genom samarbete mellan UngInfo / Luckan och De Ungas Akademi / Svenska studieccentralen.



Hälsa 3

Projektet Hälsa3 i Nyland har avslutats. Ett tjugotal deltagare som arbetar inom finlandssvenska organisationer i Nyland har under projektet bland annat fått fundera på den egna arbetshälsan och har nu blivit hälsoinspiratörer på sin egen arbetsplats. Hälsa3-projektet startade i Österbotten, kom sedan till Nyland för att sedan i höst fortsätta i Åboland.

I oktober startar den sista etappen av Studieccentralens projekt Hälsa 3 i Åboland. Projektet riktar sig till distriktskansliernas anställda i Åboland. Unikt för Hälsa 3 i Åboland är att Veritas kommer att utbilda deltagarna i "Kortet för välbefinnande i arbetet", Arbetshälsoinstitutets kort som används för utbildningar på arbetsplatser runt om i Finland. Utöver detta kommer Hälsa 3-paketet att inrikta sig på individen på arbetsplatsen, stresshantering, kommunikation och information samt hälsokonditionstester. Projektet i Åboland pågår från hösten 2012 till och med våren 2013.



DISA-läger

De Ungas Akademi ordnar i samarbete med Esbo Stads Ungdomstjänster ett sommarläger för 13–16-åriga flickor som varit med i en DISA-grupp eller som är intresserade av verksamheten. Till lägerprogrammet hör pyssel, matlagning, bastu, simning, långa diskussioner och allmän världsförbättring. Och vi fortsätter diskutera hur man bäst kan ta hand om sig själv, och ger verktyg och strategier för hur man kan förbättra sin självkänsla och motverka negativ stress m.m.

Deltagaravgift 60 euro. I detta ingår mat, övernattning och allt material som används på lägret från måndag till torsdag. Vi tar fortfarande emot anmälningar. För anmälningar och frågor kontakta **Cecilia Mickelsson**, tfn 040-538 5837, e-post cecilia.mickelsson@dua.fi.

Mera information om aktuella evenemang finns på
www.studiecentralen.fi och på
www.facebook.com/studiecentralen.

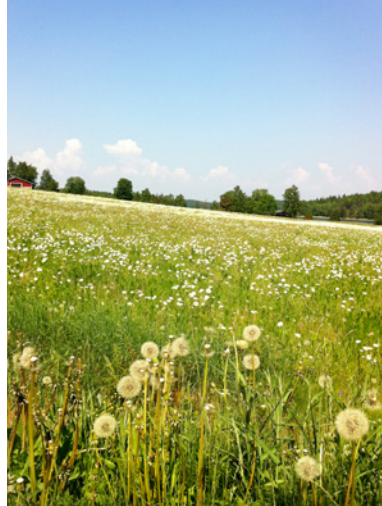


Foto: Pia Pettersson



Boka in en DISA-grupp

Nu är det dags att boka höstens DISA-grupper, hör av er till oss på DUA om er skola är intresserad. DISA (Din Inre Styrka Aktiveras) är en metod, där man i grupp jobbar med att hantera negativa tankar och stress i vardagen. Under en DISA-kurs får man lära sig att förbättra sin förmåga att identifiera negativa tankar och vända dem till något positivt, tänka lösningsinriktat och öva sig i att stärka den sociala förmågan och självförtroendet. Kursen består av tio grupptillfällen (en gång/vecka). www.dua.fi



Landsbygdsriksdagen

Landsbygdsriksdagen är en konferens som samlar landsbygds- och skärgårdsaktiva från hela Svenskfinland. Tillsammans tar vi ställning till frågor som är viktiga för landsbygden och strävar efter att påverka landsbygdsutvecklingen på alla nivåer. Den 6-7 oktober samlas Landsbygdsriksdagen i Skärgårdscentret Korpoström i Korpo.

Till konferensen huvudtalare hör professor **Alf Rehn** och debattören **Maria Wetterstrand**. Mer information på www.landsbygdsriksdagen.fi. Landsbygdsriksdagen arrangeras av Svensk byaservice, Egentliga Finlands Byar rf/Fokus, Aktionsgruppen I samma båt rf, Skärgårdsinstitutet vid Åbo Akademi, Svenska temagruppen inom landsbygdsutveckling (YTR), Landsbygdsnätverketheten, Pargas stad, Kimitoöns kommun och Åbolands skärgårdsstiftelse.



Seminarium om kommunala äldreåd

Tankesmedjan Lokus och Svenska pensionärsförbundet ordnar tisdagen den 5 juni ett seminarium om kommunala äldreåd. **Sebastian Gripenberg**, sekreterare för Lokus inleder. Lokus utredning om kommunala äldreåd presenteras av utredningsman **Mikael Fredriksson** och kommenteras sedan av **Alf Skogster**, ordförande för Grankulla Svenska Pensionärer, **Gunvor Brettschneider**, ordförande för Svenska Seniorer i Finland och **Björn Wallén**, rektor för Svenska studiecentralen. Diskussionen modereras sedan av Sebastian Gripenberg. Seminariet är kl. 10-12 i SFV-salen, Nylandsgatan 17 D (ingång från gården). Anmälningar senast den 1 juni till sebastian.gripenberg@studiecentralen.fi eller 09-6129 070.



Eero Uusitalo i pension

Landsbygdsrådet **Eero Uusitalo** går i pension 1.7.2012 och firades nyligen i Tammerfors i samband med YTR:s projekt- och nätverksdagar. **Peter Backa** från Studiecentralen överräckte en gåva till Eero Uusitalo, som vid uppvakningen fick en ny hederstitel, "Landsbygdens Muminpappa".



Foto: Jasmine Barajaki

Håll kvar respekten

Tänk er en buss full av människor. Bussen stannar och in kommer en gammal man. Han går styvt och långsamt. Så snabbt han har klivit in i bussen stänger busschauffören dörarna och trycker gasen i botten. Den gamla mannen tappar balansen men faller inte. Han betalar bussbiljetten och börjar gå mot sätena. Nu kommer det andra problemet. Det finns inte en enda tom plats i hela bussen och ingen tycks vela stiga upp och erbjuda mannen sin plats. Alltså står han. Hans rygg värker och han håller hårt om ett sätes baksida. I en sådan situation undrar man vart respekten har tagit vägen. Varför ser man den gamla mannen gå mot en i långsam takt, och varför tittar man på då han går förbi? Och hur skall mannen någonsin vela försöka ta sig ut ur sin bostad ifall det för med sig sådana här problem.

Respekten mellan generationer blir allt svagare. I synnerhet den som ungdomar har för de äldre. I vissa kulturer finns det en enormt stor respekt för de äldre. Man gör som de säger, talar inte emot sina föräldrar och skulle aldrig i livet tänka sig att tala respektlöst mot en främmande vuxen. I västvärlden har respekten blivit mycket mindre. Ifall en kvinna säger åt en pojke att inte svära så mycket framför hennes lilla son, kan denna pojke bara sucka och fortsätta.

Jag tror att det här beror på att människor år tvåtusentolv ofta är väldigt vana med att få allting på en silverbricka. Alltid förstår ungdomarna inte hur ens föräldrar arbetar för att betala mat, kläder och el. Vi lever i ett samhälle där vi tar allt för givet. Då man tar allt för givet, finns det inte mycket att känna sig tacksam för. Vi tappar greppet om vad som finns där utan att vi behöver anstränga oss och vad vi inte borde ta för givet. Men respekten kan också vara en dålig sak då den går till överdrift. Det kan hålla tillbaka utvecklingen i ett land. För ifall de unga inte skulle få motsätta sig någonting de äldre säger eller gör, skulle ju samhället inte förändras.

I dagens läge lever vi i en värld som ständigt utvecklas och blir mer komplex och mer intressant. Teknologin har blivit mer avancerad och världen har globaliserats. Då ett barn till exempel kan fler språk eller har blivit bättre på andra saker än dess föräldrar försvinner ju en del av den beundran som man förut hade för de äldre i ens omgivning. Förut var det de äldre som förde vidare olika kunskaper åt den nya generationen, men nuförtiden behöver man inte sätta sig ner och lyssna för att lära sig någonting - man kan googla det! Jag tror att man måste jobba lite för att hålla kvar respekten men ändå låta världen utvecklas i sin egen takt.

Rebecka Holm

Skribenten skrev en uppmärksammande insändare som publicerades i Hufvudstadsbladet den 17.1.2012. 15-åriga Rebecka Holm har bland annat fått Röda Korsets utmärkelse Fördomsfri förebild 2012.