

YKA

2022

ÅRSBOK



VI BYGGER
SAMHÄLLET
TILLSAMMANS
YHTEISKUNTA-ALA.FI

- 3 HJÄLP PÅ VÄGEN MOT EN NY VÄRLD
- 4 HUR YKA BLEV YKA
- 6 **ESSÄ** *Kan man förstå turbulensen i arbetslivet?*
- 11 FOKUS PÅ DET VÄSENTLIGA
- 16 BYGG NY KOMPETENS GENOM MENTORSKAP
- 22 DITT RÄTTSSKYDD FÖRNYADES
- 24 VI FINNS HÄR FÖR DIG!



TEXTER: © Högskoleutbildade samhällsvetare r.f. och skribenter

LAYOUT OCH ILLUSTRATIONER: Inari Savola / NOON Kollektiivi

TRYCK: Grano Oy, 2021



SIMO PÖYHÖNEN
Verksamhetsledare

HJÄLP PÅ VÄGEN MOT EN NY VÄRLD

UNDER DE TVÅ SENASTE ÅREN har vi upplevt besvikelser, stunder av hopp, undantagsarrangemang, avvecklande av dessa arrangemang, samt drömmar om att återgå till normalt umgänge som hela tiden flyttas lite längre bort.

Allt detta har också påverkat YKAs verksamhet. Jag vågar ändå påstå att förbundet lyckats justera sin verksamhet i dessa vågsvall med medlemmarnas bästa och behov i spetsen. Tidvis har det varit bråttom då vi kontaktats av väldigt många medlemmar, men vi har ändå lyckats betjäna alla som behövt stöd. Vi har lärt oss mycket samt utvecklat vår verksamhet och tillgänglighet. Det här arbetet fortsätter också i framtiden.

Samtidigt har det varit uppmuntrande att märka hur arbetsmarknaden fungerat trots allt. Vi har fått hjälpa er, bästa medlemmar, med att tolka nya arbetsavtal, med karriärrådgivning och med många andra saker, och inte bara med problemsituationer i arbetslivet. Allt det här hör till de saker vi vill hjälpa just dig med.

Nu är det dags för återuppbyggnad! Samhällsvetare arbetar med att verkställa förhoppningar. Förbundet stöder också sina medlemmar i detta arbete. Vi hjälper dig på vägen mot en ny, bättre värld.

HUR YKA BLEV YKA

År 2022 firar YKA sitt 75-årsjubileum.
Hur har förbundet förändrats på decennier?

UTBILDNINGEN I SAMHÄLLSVETENSKAPER har en lång historia i Finland. Utbildningsområdet fick sin egen fakultet i Finland för exakt hundra år sedan, 1922. I januari 1947 grundade några kloka politices kandidater *Valtiotieteen kandidaattien yhdistys VKY*. Den mest kända av dem var **Ahti Karjalainen**, senare statsminister och Finlands Banks chefdirektör.

Det kanske förvånar många att Akava grundades först tre år efter att statsvetarna hade organiserat sig. VKY var också med om att grunda den akademiska samarbetsdelegationen Akava. Senare anslöt sig också de motsvarande kandidatorganisationerna för både administrationsvetenskap och samhällsvetenskaper. Under historiens stormiga perioder gick en del av organisationerna ur Akava, men till slut slogs de tre samman och blev en: i slutet av 1960-talet föddes *Suomen Yhteiskuntatieteilijöiden Liitto SYTL*.

Organisationen splittrades 1971 efter bara ett par års verksamhet. En av de viktigaste orsakerna till brytningen och att ett betydande antal medlemmar gick ur föreningen verkar ha varit inställningen till Metallförbundets strejk 1971.

År 1974 försökte man på nytt, och då blev det resultat. VKY bytte namn till *Suomen Valtiotieteilijöiden Liitto ry*. Det här namnet bar vi fram till 2012. SVAL, eller SVL som det hette då, återvände också till Akava, som förbundet gått ur några år tidigare. Det var ändå först på 1980-talet som administrations- och samhällsvetarna anslöt sig till skaran.

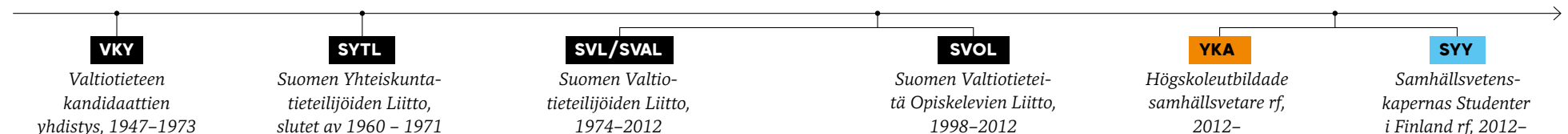
På det stora hela var verksamheten och medlemsantalet ganska små, fastän tidvis stormiga, ända tills förbundet fick sin första heltidsanställda verksamhetsledare 1993. Då förvandlades organisationens struktur så att man kunde satsa på att rekrytera medlemmar. Förutom att förbundet en gång i tiden varit med om att grunda Akava var det också bland de första fackföreningar som rekryterade studerande som medlemmar i början av 1990-talet.

År 1988 fick studerandena sin egen organisation, *Suomen Valtiotieteitä Opiskelevien Liitto SVOL* (nuvarande SYY ry), och runt samma tider fortsatte SVAL:s starka tillväxt. I millennieskiftet var vi redan fler än femtusen. Vi lär ha varit det första förbundet i Akava som gav studerande full rösträtt. Detta har varit fallet sedan 2002, då förbundets fullmäktigestruktur ändrades.

När vi kom in på 2010-talet upplevdes förbundets namn vara problematiskt av flera orsaker. Namnet beskrev endast en del av medlemmarna. År 2012 bytte vi logo och namn till Högskoleutbildade samhällsvetare rf, en kraft som samlar hela samhällssektorn. Vi hade också vuxit mer än tiofalt sedan början av 1990-talet.

Vi har fortsatt att växa varje år. I och med utvecklingen under alla dessa årtionden har YKA blivit mer professionell. Vi har växt som både service- och intressebevakningsorganisation: man kan säga att vi blivit "ett riktigt fackförbund". Vi har ändå fortfarande samma principer. Vi förbättrar ställningen för dem som har en examen inom samhällsvetenskapliga områden, höjer branschens prestige, och fungerar som partner för alla våra medlemmar i deras karriär. Arbetet för högskoleutbildade samhällsvetare fortsätter!

Simo Pöyhönen





SARI NIEMI
YTM, doktorand
Utvecklingschef

KAN MAN FÖRSTÅ TURBULENSEN I ARBETSLIVET?

Hos sakkunnigarbetet finns det flera olika aspekter som orsakar känslan av kaos. Att identifiera dem kan hjälpa oss att förstå turbulensen i arbetslivet.

SAKKUNNIGARBETET påverkas av att arbetslivet förändras snabbt, arbetet ofta är projektbaserat och utförs på nätverkens kontaktytor. Förutom virrvarret på arbetsplatserna lever vi också i en värld som hela tiden förändras och är full av indirekta verkningar. Fastän oförutsedda händelser också kan ha fördelaktiga följder kan oregelligheten och kaoset i värsta fall vara en permanent beskrivning på arbetet.

Som överlevnadsstrategier föreslås än självledning, än att göra processerna smidigare eller delta i kurser i tidshantering. Ändå verkar det som om det inte finns några permanenta lösningar för tidsanvändning, att hitta en lämplig belastningsnivå eller klara av förändringar i

verksamhetsmiljön. När det lättar för en liten stund skapas det genast nya problem på annat håll.

När personer som arbetar med sakkunnigarbete berättade om sina upplevelser av kaos (Niemi & Kräkin 2019) var en för stor arbetsmängd kanske den orsak till brådska och kaos som var lättast att upptäcka. Vem har inte haft bråttom någon gång! Om man bara försöker hitta svar på brådskan och känslan av kaos genom att titta på antalet arbetstimmar, nerskrivna arbetsbeskrivningar eller ansvarsområden på organisationsscheman får man bara lite förståelse för sakkunnigarbetets karaktär och turbulensen i arbetet. Frågorna som gäller sakkunnigarbetet är mer mångfasetterade och sammanlänkade än så.

Till exempel innehåller en för stor arbetsmängd både uppgifter man givits och uppgifter man själv tagit an. I synnerhet i självständigt sakkunnigarbete, såsom i projekt, har man själv möjlighet att begränsa sina uppgifter. I överutbudet av intressanta arbetsuppgifter brister ändå självkontrollen liksom i en godisbutik, och arbetsmängden växer obemärkt så den överskrider tidsresurserna. Det är svårt att begränsa arbetsuppgifterna, eftersom arbetsuppgifterna i synnerhet inom generalistbranscher inte alltid är tydligt begränsade, utan är kopplade till varandra. Arbetslivet präglas också av att brådska glorifieras. Å andra sidan kan man ha nytta av att ha lite bråttom, eftersom en deadline som närmar sig (till exempel att slutföra den här texten) också kan motivera en att sätta i gång. Då och då är knappa tidsresurser en bra dräng, men som en långvarig upplevelse är de en dålig husbonde.

Knappa tidsresurser är ett bra sätt att beskriva komplexiteten som förekommer i sakkunnigarbete. Komplexitetstänkandet har använts i allt högre grad i lednings- och förvaltningsforskningen, men det skulle också vara till nytta när man granskar arbetslivet i större utsträckning. Komplexitetstänkandet beskrivs av hur sammanflätade, inbördes beroende och förutsägbara saker och fenomen är samt deras framträdande (t.ex. Raisio & Vartiainen 2020). Man kan hitta sådana egenskaper i det omgivande samhället, men de är också kännetecknande för flera olika sakkunniguppdrag. Många experter arbetar med fenomen med mycket komplexa innehåll, och arbetet har också drag av lömska problem.

Begreppet lömska problem (wicked problems), som utgör kärnan i komplexitetstänkandet, användes redan i början av 70-talet av Rittel och Webber. Man kan inte helt känna till ett lömskt problem, och orsakssambanden är inte helt klara. Olika instanser definierar problemet

på olika sätt. Det finns ingen perfekt lösning; det finns bara bättre och sämre alternativ, som leder till nya frågor. Ett lömskt problem lever och byter form. Arbetsuppgifter som är typiska för samhällsvetare går särskilt ofta ut på att konstant kämpa med lömska problem, fastän alla arbetsuppgifter inte kan kategoriseras som sådana. Till exempel barnskyddets, fattigdomens, invandringens och miljöpolitikens arbetsfält går i sig ut på att kampa med olösta och också mycket konfliktkänsliga ämnen, vilket utmanar sakkunnigarbetet. För att förstå ämnesområdena på ett heltäckande sätt räcker det inte med experter inom ett område, utan diskussionen borde bli bredare – i den utsträckning de i effektivitetens namn smockfulla kalendrarna tillåter.

Förutom arbetets innehåll finns det också drag av komplexitet i att utföra arbetet och i organisationslivet som ytterligare försvagar känslan av att man hanterar arbetet (Niemi & Kräkin 2019). Annastina Mäki (2020) beskriver komplexiteten som förekommer i sakkunnigorganisationer med hjälp av olineäritet, emergens och samband.

Föreställ dig ett litet barns klosslåda där man kan sticka in klossarna i lådan genom hålet som har rätt form bara man förstår att koppla ihop likadana former. Arbetslivets klosslåda är en olineär labyrint som hela tiden förändras, och som vi alla flyttar på, ofta med bindel för ögonen. Ibland är det omöjligt att säga i vilket skede en viss arbetsuppgift har slutförts eller med hjälp av vilka trick man kan uppnå det önskade resultatet i arbetet – eller ens något slags tillfredsställande mellanskede. Som lösning på komplexiteten räcker det alltså inte att ha tydliga instruktioner eller processdiagram, eftersom universella modeller kolliderar med sin egen omöjlighet i den vardagliga verkligheten. Det behövs förståelse för och färdigheter i att agera enligt situationen, att försöka och att tåla osäkerhet om resultatet.

Ett kännetecken i synnerhet för nätverksbaserat sakkunnigarbete är samband, som Mäki (2020) beskriver som sammanslutningar av sakkunnigarbetets innehåll som beskrivs ovan, samt som samband mellan människor och organisationer. När sakkunnigarbetet utförs i nätverk och på organisationernas kontaktytor kan det bli svårt att urskilja, för att inte tala om att behärska, helhetsbilden. Det här är också en utmaning för ledarskapet. Ibland är det nödvändigt att arbeta i nätverk för att man ska kunna utföra arbetet (Niemi & Kräkin 2019). Att utföra arbete i nätverk hjälper med att uppnå ett mer ändamålsenligt resultat av bättre kvalitet, men paradoxalt producerar det också ny input, tar tid och belastar.

Inom expertnätverk och allmänt inom växelverkan uppstår nya verksamhetssätt, lärande och kollegialitet utan förhandsplanering, formella ramar eller chefsarbete. Det är fråga om emergens och självorganisering, som ingår i komplexiteten (Mäki 2020). Självorganisering och arbetets autonomi visar sig ofta i ett positivt och önskvärt sken på arbetsplatserna. Samtidigt önskar man sig ändå stöd och tydliga svar från sina chefer. Att godkänna komplexitet betyder att inte ens cheferna kan ge enkla – och samtidigt rätta – svar på komplicerade utmaningar.

Att bli medveten om komplexitet som ett drag som råder i arbetslivet kan hjälpa oss att förstå turbulensen i arbetslivet bättre. Man borde också söka lösningar genom komplexitet genom att ställa frågor och försöka uppfatta problem på ett omfattande sätt (Niemi & Kräkin 2019). Å andra sidan lönar det sig att komma ihåg att sakkunnigarbetet innehåller mycket lindrigare problem (såsom IT-utmaningar), situationer som kan lösas med standardiserade verksamhetsmodeller samt klar resursbrist. Framför allt lönar det sig att granska komplexitet och lömska problem på ett nyfiket sätt, eftersom de också utgör sakkunnigarbetets krydda.

På förslag av YKA fick Niemi år 2021 Pohjola Försäkrings forskningsstipendium som beviljas av Akava.

Källor:

- Mäki, A.** (2020). Jännitteitä ja yhteiskehittelyä. Teoksessa Vartiainen, P. & Raisio, H. (red.) Johtaminen kompleksisessä maailmassa. Viisautta pirullisten ongelmien kohtaamiseen. Gaudeamus. 87–107.
- Niemi, S. & Kräkin, M.** (2019). Asiantuntijatyön paradoksvyyhti. Työn kaaosmaisuuuden kokemus ja selviytymiskeinot asiantuntijatyössä. Työelämän tutkimus 17 (1). 24–38.
- Rittel, H. W. J., & Webber, M. M.** (1973). Dilemmas in a general theory of planning. Policy Sciences, 4, 155–169.
- Vartiainen, P. & Raisio, H.** (2020). Johtaminen kompleksisessä maailmassa. Viisautta pirullisten ongelmien kohtaamiseen. Gaudeamus.

ÅRETS
SAMHÄLLS-
VETARE 2022

Juho Saari

FOKUS PÅ DET VÄSENTLIGA

Man har aldrig behövt fundera på om ens arbete har betydelse, säger Juho Saari, professor i social- och hälsopolitik, som valts till Årets samhällsvetare 2022. Nyfikenhet driver forskaren till att rota i arkiv också på fritiden.

TEXT ANNA TOMMOLA FOTO SUSANNA KEKKONEN

NÄR JUHO SAARI pratar om sin forskning är det särskilt ett ord som upprepas: roligt.

Under hela sin karriär har Saari granskat samma teman – välfärdsstaten, olikvärdighet och deprivation – ur olika perspektiv. Han har skrivit eller redigerat tiotals böcker om social- och hälsopolitik samt välfärds- och hälsoskillnader.

Hans produktivitet är nästan på en förskräckande nivå. Ämnena i sig låter inte heller särskilt roliga.

Det är ändå intressant, betydelsefullt och belönande att arbeta med dem.

– Jag forskar också bara för skojs skull. Jag tycker om att genomföra projekt som jag själv tycker är intressanta, säger Saari.

Högskoleutbildade samhällsvetare belönade Juho Saaris långa karriär med titeln Årets samhällsvetare 2022. Den här utmärkelsen värmer forskarens hjärta.

– Den visar att jag inte har gjort helt fel saker, utan att de här ämnena har en bredare betydelse.

För tillfället arbetar Saari som dekanus för Tammerfors universitets samhällsvetenskapliga fakultet. Hans huvudsyssla är alltså att leda andras undervisnings- och forskningsarbete i en fakultet med

drygt femhundra anställda. Sin egen forskning bedriver han på sidan om, delvis som hobbyprojekt.

Varför faller en del av kälken?

Juho Saari är kanske bäst känd som fattigdomsforskare. Hans bok *Huono-osaiset* (De missgynnade) som gavs ut 2015 använde ett omfattande forskningsmaterial för att belysa situationen för dem som fallit av samhällets kälke allra värst, till exempel långtidsbostadslösa.

År 2020 gav han ut två verk som fortsättning på samma tema.

I sin bok *Samassa veneessä* (I samma båt, *Docendo*) funderar Saari på välfärdsstatens tillstånd och följderna av olikvärdighet. Verket *Raskas perintö* (Det tunga arvet, *Gaudeamus*), som han skrivit tillsammans med två andra forskare, behandlar deprivation som överförs från generation till generation, och sätt att bryta dessa onda cirklar.

– Fastän folk i allmänhet blir förmögnare, så verkar det finnas grupper som förblir i skuggan och som inte lyckas komma i gång. Vi ville utreda vad det är som binder människor till deprivation för flera generationer, berättar Saari.

Det kom fram att det inte alltid finns några tydliga mekanismer eller till exempel brist på service i bakgrunden. Utvecklingsförloppet kan ofta främst beskrivas som att personer driver från situation till situation. I grunden kan marginalisering orsakas av ensamhet och upplevelser av att bli övergiven.

I stället för att tala om marginalisering på allmän nivå har Saari lyft fram konkreta grupper som döljs bakom Finlands välmående majoritet, såsom de bostadslösa eller till exempel fångar, om vilkas livskvalitet han redigerade boken *Suomalainen vanki* (Den finländska fången, *Vastapaino* 2021) tillsammans med Sakari Kainulainen.

Forskare kan skapa samtalsämnen

Saari har också kallats en ensamhetsforskare. Boken *Yksinäisten Suomi* (De ensamma Finland) som han redigerade fick mycket publicitet när den gavs ut 2016. Den här tvärvetenskapliga översikten som utarbetades av femton forskare uppkom som en del av en omfattande helhet som också innehöll verkstäder och mediasamarbete.

Saari strävar ofta medvetet efter att skapa diskussion kring ett



Juho Saari

- Dekanus för Tammerfors universitets samhällsvetenskapliga fakultet. Professor i social- och hälsopolitik sedan 2016.
- Doktorerade i socialpolitik vid Åbo universitet 1996.
- Arbetade tidigare på social- och hälsovårdsministeriet, som professor i välfärdssociologi vid Östra Finlands universitet och som direktör för centret för välfärdsforskning i Kuopio.
- Har publicerat eller redigerat ett sextiotal böcker och knappa 500 publikationer. Det senaste verket är *Moninaisuudessaan yhtenäinen* (Enhetlig i sin mångfald, *Gaudeamus* 2021) om Europeiska unionen som han redigerade tillsammans med Tapio Raunio.
- Deltagit i åtskilliga utredningsuppdrag och arbetsgrupper, till exempel ordförande för ojämlikhetsarbetsgruppen 2017–2018.

> Sedan 2021 har personen eller kollektivet som valts till årets samhällsvetare fått ge ett understöd på 2 500 euro som erbjuds av YKA till en intressant samhällsaktör. När det blev Juho Saaris tur beslöt han att dela ut understödet i fem årliga pris på 500 euro till årets bästa undersökning som gäller olikvärdighet eller välfärdsstaten. Professor Jani Erola (Åbo universitet) och professor Anne Kouvonen (Helsingfors universitet) har lovat att agera som prisutdelare.

ämne – eller att förutse vad som kommer att lyftas fram i diskussionen i den närmaste framtiden.

– Jag är ingen "ensamhetsforskare", men då i början av 2010-talet var det tydligt att ensamhet började vara ett stigande tema. Bokens främsta uppgift var att lyfta fram den här nya agendan i samhällspolitiken. Det lyckades.

Dessutom tycker Saari om att samarbeta, och han samlar aktörer omkring sig som har ett eget perspektiv på ämnet. Han kallar det den lata människans stil: själv kunde man ju aldrig få ihop lika mycket högklassigt material på så kort tid.

Saari tog till sig det här tankesättet redan i millennieskiftet när han arbetade vid social- och hälsovårdsministeriet i mer än tio år. Information från tjänstemän och åsikter från politiker hamnade hela tiden på hans arbetsbord på ministeriets stabsenhet. Han kunde sedan sätta ihop dem till mer omfattande helheter.

– Samtidigt lärde jag mig också massvis med nytt.

Data behövs som stöd för beslut

Man måste ge kejsaren vad som tillhör kejsaren.

Det här rättesnöret fick Saari för länge sedan av sin egen lärofader, professor Olli Kangas. Man kan förstå rådet så att när man utför arbete som finansieras med offentliga medel måste det också på ett eller annat sätt komma tillbaka till det gemensamma bästa.

Den här tanken har styrt allt Saaris arbete. Också ämnesområdet har garanterat att han inte behövt fundera på om arbetet har en samhällspolitisk betydelse.

Välfärdsstaten är ett maskineri värt mer än 70 miljarder euro per år, och i beslutsfattandet är det viktigt att ha en djupgående kännetendens om dess verksamhet och effektivitet.

För att till exempel lösningar som social- och hälsovårdsreformen ska vara etiskt hållbara måste man kunna uppskatta deras ekonomiska och sociala följder. För detta behövs forskningsdata.

Saari har medverkat i olika slags arbetsgrupper. Under den föregående valperioden var han medlem i Rådet för strategisk forskning, ledde en arbetsgrupp som arbetade med att stoppa olikvärdigheten, arbetade som utredningsperson inom totalreformen av socialskyddet och ledde reformarbetsgruppen för barnskyddets eftervård. Under denna valperiod har han bland annat fungerat som utredningsperson för den inre säkerheten och som medlem i expertpanelen för hållbar utveckling.

Att skriva är avslappnande

På fritiden sysslar Juho Saari med 50-talshistoria och har skrivit en bok om mordet på Kyllikki Saari. Nu fortsätter han med samma tids-

period genom att utreda händelserna i samband med Finlands sista folkuppror i Kalajoki 1953, samt myrröjningens historia efter kriget.

Samtidigt tänker han ändå också syssla med välfärdsskillnader och mätning av dem samt samhällseliga statusskillnaders inverkan på välfärden.

Vad är det då för skillnad på de här hobbyerna och arbetet?

– Hobbyer är avslappnande och arbetet är analytiskt knogande, lyder Saaris definition.

Jobb-jobbet sköts utan större känslor, ”med korvmakarens moral”: man producerar alster av så jämn kvalitet att de duger för konsumenten.

Hobbyaktigt jobb baserar sig däremot på att det är roligt att lära sig nya saker och arbeta självstyrt och utan störningar.

– Jag slappnar faktiskt av med att skriva. Jag är alltid nöjd när jag har tid utan möten. Sådana stunder är sällsynta, det blir mest på helger och somrarna.

Saari tycker om att sitta i arkiv. Där är det tyst. Man kommer bort från mobiltelefoner och datorer, man har utrymme att andas och tänka.

Han njuter av att se materialet börja gestaltas till händelsekedjor. Huvudsaken är inte enskilda källor eller ens ämnet som undersöks i sig, utan att bygga upp en helhet. Den bild av samhället som börjar utformas genom ämnet.

– Jag var till exempel inte ens för en sekund intresserad av vem som mördade Kyllikki Saari, utan hur ett samhälle vid namnet Isojoki reagerade och hur vi burit händelserna i det kollektiva minnet.

Samma gäller myrröjningens historia. Vad fick finländarna att tro att myrröjningen skulle vara ett sätt att få tillbaka Karelen, de förlovrade skogarna och odlingsmarkerna?

– Om sådana saker är jag fullständigt nyfiken.

Forskarens arbete väcker alltid nya frågor. De bubblar under ytan och kommer fram när stunden är den rätta. Saari har redan så många ämnen att de kommer att räcka livet ut.

Å andra sidan kunde man ju kanske sakta ner också.

– Kanske göra lite mindre och lite bättre. Men vi får se.

> Du hittar alla Årets samhällsvetare på YKAs hemsida:
yka.fi/vuodenyhteiskuntatieteilija



Heini Hult-Miekkavaara

Sakkunnig inom YKAs kompetenstjänster

BYGG NY KOMPETENS GENOM MENTORSKAP

Mentorskap är bekant för många, men har du redan prövat snabb- eller kamratmentorskap?

I OLIKA SKEDEN av karriären finner sig allt fler av oss i situationer där vi står inför något nytt. Det nya kan vara kompetensutmaningar som kommer utifrån, eller ambitioner för den egna professionella utveckling och karriärdrommar. Övergångsskeden i karriären och att ta stegen som behövs för att genomföra dem kan vara tydliga eller endast bleka aningar. Informationen som behövs för att ta dessa steg finns ofta i andra människors visdom eller erfarenheter, inte i läroböcker.

Mentorskap är ett sätt att överföra information och kompetens från person till person som bokstavligen använts i alla tider, eller åtminstone sedan antiken. Termen *mentorskap* har sina rötter i karaktären Mentor i den grekiska mytologin. Han var vän till Odysseus och undervisade dennes son i många år. Mentorskapets popularitet har inte bleknat under århundradenas gång.

I den här karriärguiden får du tips på olika slags mentorprocesser. Pröva på snabbmentorskap eller starta till exempel en kamratmentorskapsgrupp på din arbetsplats.

Vad kunde du eftersträva genom mentorskap?

- Jag kan göra mina förhoppningar för min karriär tydligare.
- Jag förstår nya eller olika alternativ i min karriär bättre.
- Jag kan identifiera min kompetens.
- Jag inser vilken av mina kompetenser jag vill använda i fortsättningen.
- Jag lär mig att berätta om min kompetens.
- Jag kan utvidga mina nätverk.
- Något annat, vad?

Kamratmentorskap

Vid sidan om det traditionella pararbetet mellan mentor och adept har det också uppstått andra arbetssätt. Vanligtvis har en erfaren expert handlett en yngre person, överfört tyst kunskap och gett tips på att uppnå en liknande position. Tanken med kamratmentorskap är däremot att båda parterna ska dra nytta av varandras erfarenheter på ett jämlikt sätt. Verksamhetsformen har utvecklats uttryckligen som ett redskap för kompetensutveckling: man bygger kunskap tillsammans.

Den bästa partnern är alltså inte nödvändigtvis en vetenskapsidkare som är i seniorställning, så att säga äldre än man själv. Den bästa sparraren för ens egna karriär- och kompetensmål kan vara en jämlik kamrat också på grund av att karriärvägarna har förändrats. I vilket fall som helst har mentorskap alltid varit en gemensam och ömsesidig lärprocess. I dagens arbetsliv finns det också ofta så lite porositet att det redan är värdefullt i sig att stanna upp och fundera på saker.



UPPGIFT 1

Bygg din egen mentorskapsprocess

Du kan starta en egen mentorskapsprocess på din arbetsplats eller i ditt kompisgäng. Med hjälp av de här stegen för en coachande mentorskapsprocess ser ni till att processen hålls inom de fastställda ramarna och flyter framåt. Er viktigaste uppgift är att facilitera varandras tankar och skapa kunskap tillsammans.

- 1 KOM ÖVERENS** om vad er process ska gå ut på och vad ni eftersträvar med den. Ställ upp ett gemensamt mål för processen och hjälp också varandra att ställa upp personliga mål. Kom överens om hurdana saker ni kommer och inte kommer att behandla. Målet eller målen kan förändras längs vägen eller det kan komma fram nya mål, så vid varje möte lönar det sig att kontrollera hur det går med dem. Fundera både på era personliga och era gemensamma mål.
 - A Vad är din karriärsituation? Hur vill du att den ska förändras?
 - B Vad vill du lära dig eller vad vill ni lära er tillsammans? Vad skulle du ha mest nytta av?
 - C Vad vill du dela med de andra?
 - D Hur vet ni att mentorskapsprocessen varit bra, lyckad eller effektiv?
 - E Hur märker ni att saker förändrats?
- 2 FASTSTÄLL ETT MÅL** för varje möte. Kom överens om vad ni ska prata om nästa gång före ni avslutar mötet. Var ändå flexibla: fråga i början av varje möte vad alla skulle ha nytta av eller vad som är viktigt idag.
- 3 SKAPA UTRYMME** att vara närvarande och koncentrerade vid varje möte.
- 4 KOM ÖVERENS OM UPPGIFTER** och åtgärder som ska genomföras före följande möte. Gå sedan tillsammans igenom hur de lyckades eller vad de ledde till vid nästa möte. Om någon åtgärd är svår att genom-

föra upprepade gånger kan det vara fel steg, eller kanske du behöver hjälp med att ta steget. Se till att varje deltagare vet vad ni ska göra före nästa möte.

- 5 AVSLUTA VARJE MÖTE** med att reflektera över sakerna ni diskuterat.
 - Vad var viktigt idag?
 - Förvånade något mig?
 - Vad gjorde mig glad?
 - Vilken fråga du ställde eller sak du berättade hade jag särskilt nytta av?

UPPGIFT 2

Snabbmentorskap

Snabbmentorskap är ett bra verktyg i synnerhet vid utexamineringsskedet och när du funderar på branschbyte. Leta upp en eller flera personer som du kan ha enskilda samtal med i stället för att inleda en längre process. LinkedIn är ett bra ställe att hitta personer vars karriärer eller arbetsuppgifter verkar intressanta. Sen är det bara att modigt bjuda dem på kaffe eller lunch! Du kan till exempel ställa följande frågor:

- Varför sökte du dig till studier eller arbete inom din bransch, organisation eller roll? Motsvarade de förväntningarna? Vad lärde du dig som du inte hade förväntat dig?
- Vad har varit den bästa lärdomen under din karriär?
- Vilken kompetens har du haft mest glädje av?
- När har du känt att du haft den bästa kontakten till andra?
- Hur har du identifierat vad du vill göra i karriärens övergångsskeden?
- Vad har hjälpt dig att fatta beslut?
- Vilka saker har gjort övergångarna i din karriär möjliga?
- Vad har styrt din karriär mer, slumpen eller planering?
- Om du kunde gå tillbaka i tiden, vad skulle du säga till dig själv när du höll på att ta din examen?

UPPGIFT 3

Har du blivit ombedd att bli mentor?

Beskriv ditt arbete och din kompetens med hjälp av de här frågorna. Du kan också använda frågorna för att fundera på vad rollen eller uppgiften du önskar dig kunde vara.

1 BESKRIV DITT ARBETE.

- Vilken sak eller vilket fenomen jobbar du med?
- Beskriv din arbetsdag eller -vecka. Hurdana saker lyfts fram? Vad gör du mest? Vad är förvånande?
- Vem arbetar du med?
- Hurdana verktyg använder du?
- Vem är dina kunder, klienter eller partner, interna eller externa?
- Vad är det viktigt att åstadkomma i din uppgift?
- Hur mäts effektiviteten i ditt arbete?
- Hur vet du när du lyckats i ditt arbete?

2 VILKEN KOMPETENS behövs i ditt arbete?

Fundera på och beskriv kompetensen som behövs i ditt arbete så noggrant som möjligt. Skriv ner all kompetens du kommer att tänka på.

- Identifierade du kompetens som du inte tänkt på tidigare? Var något förvånande?
- Vilken av dina kompetenser är du särskilt stolt över?
- Vilken kompetens har du mest glädje av?
- Varifrån har du fått din kompetens?
- Vilken kompetens skulle du vilja utveckla? Vilken ny sak skulle du vilja lära dig?
- Hur väl hjälper din kompetens dig att klara av din uppgift?
- Hur har din kompetens utvecklats under din karriär? Vilken kompetens har du använt i olika roller, oberoende av uppgift eller organisation?



- Vilken är den viktigaste kompetensen i ditt arbete just nu? Och i framtiden? Har du redan nu den kompetens du kommer att behöva i framtiden, eller måste du skaffa den någonstans ifrån?
- Vilka likheter hittar ni när ni granskar den kompetens som mentorn behöver i sin roll och den kompetens som behövs i adeptens framtida drömjobb eller -roll?

YKA HAR REDAN LÄNGE ordnat mentorprogram. Behovet av mentorskap i olika skeden av karriären har ökat i och med förändringarna i arbetslivet. För att bättre kunna möta detta behov har våra program under de senaste åren varit grupp- och kamratmentorprogram. Programmet för 2021 ordnades i samarbete med Helsingfors universitets alumnverksamhet.

Följ med YKAs kommunikation för att få information om mentorprogrammet för 2022! Vi kommer också att starta YKAs mentoralumnverksamhet som upprätthåller nätverken som skapats under programmet och erbjuder en möjlighet att diskutera aktuella fenomen inom arbetslivet.

> **YTTERLIGARE INFORMATION:** Heini Hult-Miekkavaara,
heini.hult-miekkavaara@yhteiskunta-ala.fi

DITT RÄTTSSKYDD FÖRNYADES

Det nya rättsskyddet är mer omfattande än tidigare. Ju längre man är medlem, desto större blir rättsskyddet.

FRÅN RÄTTSSKYDDET betalas ersättning till medlemmarna för rättegångskostnader som de kan tvingas betala för arbetsrelaterade ärenden som går till rättegång med hjälp av en advokatbyrå.

Rådgivningen som ges och åtgärderna som vidtas av YKAs egna jurister och förhandlingschefer ingår fortsättningsvis i medlemsavgiften, och de orsakar inga kostnader eller risk för kostnader för medlemmarna. YKAs personal sköter ändå inte rättegångsärenden, utan i dem kan medlemmarna använda en advokatbyrå till hjälp. Rättsskyddet finns alltså till för de svåraste fallen där en medlem tvingas inleda en rättsprocess.

I och med övergången till YKAs rättsskydd har vi samtidigt förbättrat medlemmarnas rättsskydd betydligt. Med den tidigare rättsskyddsförsäkringen var rättsskyddets maximala belopp 15 000 euro, och självriskerna var 15 procent. I YKAs rättsskydd har maximibeloppet och självriskerna graderats enligt medlemskapets längd.

Tidigare gällde rättsskyddsförsäkringen endast ärenden som skett och inletts under medlemskapet, men YKAs rättsskydd kan beviljas också för saker som skett före medlemskapet inleddes. En ny medlem kan beviljas rättsskyddet när YKAs styrelse godkännt hen som medlem och hen betalat sin första medlemsavgift.

Det lönar sig ändå att bli medlem medan situationen är bra, och inte först när det uppstår problem på jobbet. Genom att gå med i förbundet tidigare och hålla sitt medlemskap i kraft utan avbrott kan man uppnå ett betydligt bättre rättsskydd.

MEDLEMSKAP	RÄTTSSKYDD	SJÄLVRISK
under 1 år	10 000 €	20 %
1-5 år	15 000 €	15 %
5-10 år	17 500 €	12 %
yli 10 år	20 000 €	10 %

Det lönar sig särskilt att uppmärksamma att eftersom YKA inte har ett separat begränsat medlemskap för studerande så omfattas också medlemmar som studerar helt av rättsskyddet. Vid behov kan man alltså använda rättsskyddet redan i sitt arbete under studietiden, och genom att bli medlem redan i början av studierna kan man uppnå ett större rättsskydd när man utexamineras och övergår till arbetslivet på heltid.

Rättsskyddet omfattar nya medlemsgrupper och typer av ärenden

Det nya rättsskyddet har också utvidgats till att omfatta en större del av medlemmarna som arbetar på olika sätt. Förutom medlemmarna som utför avlönat arbete i arbets- eller tjänsteförhållande omfattar rättsskyddet också medlemmar som arbetar som egenföretagare och som inte fungerar som arbetsgivare, verkställande direktörer som inte är i ett arbetsavtalsförhållande, medlemmar som arbetar i ett förtroendeuppdrag som huvudsyssla, samt medlemmar som sökt ett arbets- eller tjänsteförhållande.

Som ny ärendetyp omfattar rättsskyddet också ärenden som gäller arbetsolyckor och yrkessjukdomar. I brottmål som gäller arbetet har rättsskyddet utvidgats till att också gälla situationer där man bistår polisen i en förundersökning. I ärenden som leder till uppgörelse utan rättegång har medlemmen senare rätt att använda hela rättsskyddet, medan den maximala ersättningen från den tidigare rättsskyddsförsäkringen i dessa fall var begränsad till 50 procent av rättsskyddets maximala belopp.

> Man kan bekanta sig närmare med villkoren för YKAs rättsskydd på YKAs hemsida.

VI FINNS HÄR FÖR DIG!

Vår experter i alfabetisk ordning:

Kati Ahtiainen, *kommunikationschef* (studieledighet)

Magda El Agoz, *jurist*

Heini Hult-Miekkavaara, *expert, karriärservice*

Marjo-Rita Juntunen, *föreningsexpert*

Jukka Nohteri, *jurist*

Laura Piironen, *kommunikationschef*

Nuutti Pursiainen, *förhandlingschef*

Simo Pöyhönen, *verksamhetsledare*

Ainomaija Rajoo, *specialsakkunnig*

Pia Ruuska, *medlemkoordinator*

Antti Salokoski, *jurist*

Marjut Soininen, *förvaltningschef*

Georgi Sokolov, *dataexpert*

Maria Teikari, *servicedirektör*

Petri Toiviainen, *förhandlingschef*

Heidi Tupamäki, *jurist* (familjeledighet)

Vi hörs!

www.yka.fi
/yhteystiedot

YKAs byrås e-postadressen har formen
förnamn.efternamn@yhteiskunta-ala.fi.

I YKAs medlemservice betjänas du av **Eerika Elonen** och **Henna Kourilehto**.
Du når dem via e-post: **jasenasiat@yhteiskunta-ala.fi**.

> Ge respons på årsbok: **www.yka.fi/vuosijulkaisu**

DIN FÖRENINGAR



Yhteiskunta-alan
korkeakoulutetut ry



Suomen
Yhteiskunta-alan
Ylioppilaat ry