

NIORD BLADET



MÅNGFALD

ÖKAR ERT RESULTAT

S. 6

PRISLAPPEN FÖR

TRYGG INFRASTRUKTUR

S. 9

IDROTTSFANTAST

TILL NIORDS STYRELSE

S.11



EKONOMFÖRENINGEN
NIORD 1924-2024

Dags att återvända till kontoret – för gemenskapens skull

Förra vintern arbetade jag helt på distans på annan ort. Arbetet var effektivt, tempot var lugnare – men det var ensamt. Ganska snart insåg jag att jag behöver arbetsgemenskapen som finns på kontoret. Och jag tror inte jag är ensam om den insikten.

I diskussionen om distans- och hybridarbetets vara eller icke vara glöms individens sociala behov ofta bort. Vi fokuserar på produktivitet och ledarskap, men vi borde inte underskatta den sociala samhällsfunktion som fysiska arbetsplatser också fyller.

Om man förr gick till kontoret för att arbeta, gör många det idag det för att umgås – för att lära känna sina kollegor, vara en del av en gemenskap och tillsammans skapa mening för sitt arbete och sin tillvaro. Då mer än var femte finländare i arbetsför ålder bor ensam och 13 % av samma grupp uppger att de lider av ensamhet, blir arbetsplatsen en ytterst viktig plats för vårt kollektiva mentala välmående.

De som tar mest skada av att inte ha en arbetsplats att gå till är unga som just kommit in i arbetslivet. Den som arbetat i 10 år har redan en arbetsgemenskap, arbetsrutiner, ett professionellt självförtroende och kontakter att rycka i då man klurar på något. Men unga saknar detta. De behöver höra äldre kollegor diskutera branschrelaterade och generella arbetsfrågor. De behöver kunna observera erfarna kollegor jobba. De behöver kunna ställa frågor och få snabb återkoppling på det de själva gör.

Det fina med närarbetet är också att det tar oss ur våra snäva åsiktsbubblor. På kontoret umgås man kanske med någon som är 30 år äldre än man själv, kommer från en annan kultur eller håller på med en hobby som man aldrig själv skulle intressera sig för. Ofta märker man att dessa människor är precis som en själv, och gör man inte det, så vidgar man i alla fall sina vyer – något som ger fördelar både i karriären och privat.



Sarah Väre är Growth Manager på Kvarkenrådet EGTS och styrelsemedlem i Niord.

Studier visar att distansarbetare har svårare att bli befordrade på sina arbetsplatser än deras kollegor på kontoret och dessutom ger deras chefer dem sämre prestationsbedömningar än andra (detta gäller speciellt distansarbetande kvinnor!). Frågan är naturligtvis inte helt svartvit – distansjobb möjliggör ju till exempel bättre karriärmobilitet – men det är kanske värt att tänka på.

När arbetsgivare funderar på hur de ska locka sina arbetstagare till kontoren skulle det vara viktigt att lyfta blicken från närarbetets organisationella fördelar och fokusera på den individuella arbetstagarens sociala behov. Skapa en arbetsplats som det är givande att gå till. På samma sätt borde arbetstagare också se till sitt långsiktiga välmående då de väljer var de jobbar: För även om vi är snabbare och effektivare där hemma, så mår vi kanske i längden bättre av att ta oss in till kontoret!

Nästa nummer av
Niordbladet kommer
30 oktober 2026.

På omslaget
Jonna Louvrier,
foto Patrik
Lindström.



”

Studier visar att distansarbetare har svårare att bli befordrade än deras kollegor på kontoret och dessutom ger deras chefer dem sämre prestationsbedömningar.

Dolda arbetsplatser – hur hittar man jobben som inte syns?



tisdag 23.9
kl 15.00 – 16.30

Upp till 60–80 % av alla jobb utannonseras aldrig offentligt – arbetsgivare hittar i stället sina medarbetare på annat sätt. Anton Pajoslahti, Finlands Ekonomers karriärcoach berättar hur du hittar dessa möjligheter, bygga kontakter och ta nästa steg i din karriär.

Webbinarium

Anmälan senast 22.9



Fota QR-koden med din telefon och anmäl dig direkt.



Vad får trygghet genom infrastruktur kosta?

Läs mer på sid. 9



Ekonomidoktor om texterna i Niordbladet

Läs mer på sid. 14



Nyckeln till ett hållbart och mänskligt arbetsliv

Läs mer på sid. 4

KALENDERN

- 15.9 Familjecafé – träffa andra småbarnsföräldrar i vardagen
- 23.9 Webbinarium: Dolda arbetsplatser – hur hittar man jobben som inte syns?
- 6.10 Teater: De obehöriga
- 22.10 Musikalen Änglagård
- 18.11 Webbinarium: Hur söka och hitta sommarjobb och hur kan man skilja sig ur mängden?

Programanmälningen öppnar efter hand som det kommer nya evenemang. Följ alltså med nyhetsbrev och www.niord.fi för senaste information. Om du inte får våra nyhetsbrev så kolla i eLounge (www.ekonomit.fi) om du har rätt e-postadress i medlemsregistret eller om du klickat bort nyhetsbreven. Kolla även skräpposten.

Bokning av Tahko och Himos för vintersäsongen

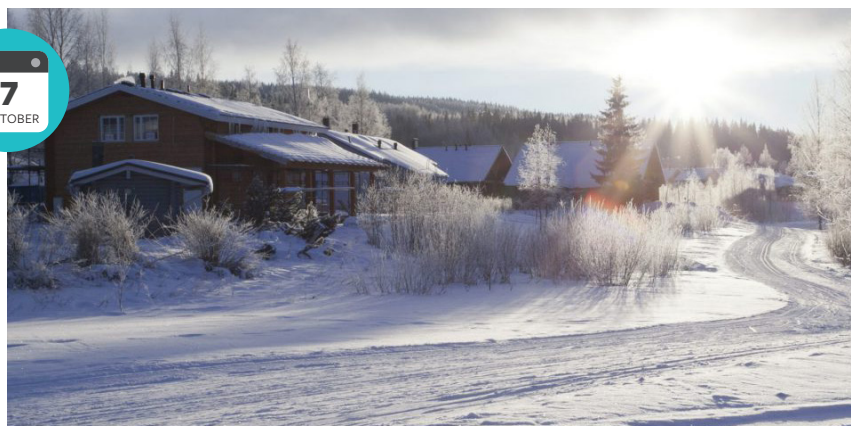


Från och med onsdag 7 oktober kl. 9.00 kan du boka Niords stugor i Tahko och Himos för vintersäsongen (1.12.2026 – 30.4.2027). Bokningen sker via vårt stugbokningssystem:

www.niord.fi → Aktuellt → Boka stugor.

Vi tar inte emot bokningar per telefon eller mejl.

Du kan bekanta dig med stugorna på vår webbsida, i bilder och med information om utrustning. Notera att i priset ingår lakan (sängarna är bäddade när du anländer) och handdukar, slutstädning och två heldags



liftkort. Vi lägger inte heller till någon faktureringsavgift. Alla dessa är avgifter som på fria marknaden läggs till hyrespriset.

Husdjur

Tahko 438-halvan tar emot djur för en liten extra städavgift, medan Tahko 437 och Himos är djurfria.

För att orka hela arbetslivet krävs nya sätt att tänka och jobba

TEXT: JESSICA GUSTAFSSON FOTO: HELI SORJONEN

A portrait of Herta Vuorenmaa, a woman with long blonde hair and round glasses, smiling and standing with her arms crossed. She is wearing a black blazer over a white lace-trimmed shirt and blue jeans. The background consists of stone steps.

Universitetslektor Herta Vuorenmaa lyfter fram social och emotionell kunskap som viktiga framtida arbetslivskompetenser.

”

Ett missförstånd är att innovation kommer från press, längre arbetsdagar och hårdare tempo. Forskningen visar motsatsen.

Hur bygger vi ett arbetsliv som människor faktiskt orkar med under ett allt längre yrkesliv? **Hertta Vuorenmaa**, universitetslektor vid Hanken, forskar om framtidens arbetsliv och hur vi kan skapa mer mänskliga, inkluderande och hållbara arbetsmiljöer i en tid präglad av digitalisering och AI.

Enligt Vuorenmaa är nyckeln till ett hållbart arbetsliv att systematiskt och med ett helhetsperspektiv omforma arbetslivet och strukturerna kring arbetet.

– Det finns ingen enskild lösning, utan det handlar om att alla delar i organisationen – strukturer, ledarskap, kunskap och arbetssätt – samspelar. Man måste också förstå att inget blir “färdigt”. Ett hållbart arbetsliv kräver att man kontinuerligt utvärderar, ifrågasätter och utvecklar, säger Vuorenmaa.

Hon betonar att ett hållbart arbetsliv inte enbart är individens ansvar. Samtidigt uppmanar hon alla, oavsett position, att reflektera över hur man bidrar: vad kan du göra annorlunda i din arbetsdag för ett mer hållbart arbetsliv?

Ny syn på vad arbete innebär

De största utmaningarna för ett hållbart arbetsliv i dag är välkända: det globala politiska och ekonomiska läget, klimatfrågorna och arbetslivet efter coronapandemin. En annan utmaning är att arbetet är och alltid har varit i förändring. Vid varje industriell revolution har människor oroat sig för att jobb ska försvinna, och samma resonemang återkommer i dag. Vuorenmaa menar att vi borde ta större lärdom av historien.

– I dag vill alla bara gå vidare, ofta med ett starkt fokus på AI. Även om AI utan tvekan är viktigt har digitaliseringen redan förändrat oss mer än vi förstår. Vi tillbringar alldeles för mycket tid framför datorn, trots att neurovetenskaplig forskning visar att vi bara kan vara som mest produktiva framför skärm i omkring två till fyra timmar per dag. Ändå sitter vi kvar vid våra skrivbord betydligt längre, mycket på grund av att vi håller fast vid föråldrade föreställningar om hur en produktiv arbetsdag bör se ut.

Vuorenmaa säger att vi behöver omdefiniera vad arbete innebär.

– Det finns ingen universell modell. Utmaningen är att tänka nytt samtidigt som många har djupt rotade föreställningar om hur arbete bör utföras.

AI och hybridarbete inte enbart bra eller dåligt

Vuorenmaa säger att AI inte är bra eller dåligt i sig med tanke på arbetslivet. Redan i början av 2000-talet betonade forskare att ny teknik rymmer enorma möjligheter – förutsatt att vi använder den på ett människocentrerat sätt.

– Organisationer som bara “slänger in AI” får ingen konkurrensfördel. Men de som har tänkt igenom vad teknologin ska göra och hur den kompletterar människorna får bättre resultat. Det farliga är om vi låter teknologin bestämma. Vi måste bli bättre på den mänskliga aspekten, vilket kräver ett stort perspektivskifte.

Vuorenmaa säger samma sak om hybridarbete som om AI, att det i grunden varken är positivt eller negativt.

– Det finns en föreställning om att nationen går under om vi har distansarbete men flexibilitet är bra, det gör livet lättare. Att aldrig vara på kontoret däremot är dåligt i längden. Människor behöver bli sedda och känna tillhörighet. Hybridarbete är framtiden, men vi måste göra det på ett hållbart sätt.

Social och emotionell kunskap

Vuorenmaa lyfter fram social och emotionell kunskap som viktiga framtida arbetslivskompetenser. Hon arbetar för tillfället bland annat med det sexåriga TAIMI-projektet, där forskarna försöker omformulera tänkandet kring DEI-frågor, det vill säga mångfald, jämlikhet och inkludering.

– Det handlar inte om ideologi utan om en kunskap, att kunna jobba med olika människor och att exempelvis kunna samarbeta med dem du inte har samma åsikter som. Forskning visar att team som klarar av att hantera konflikter och olikheter är mer innovativa.

En stor utmaning i dagens arbetsliv är att arbetsmarknaden polariseras. De som har utbildning och intresse för att lära sig nytt klarar sig förmodligen bra. De med jobb som försvinner, och som inte vill eller kan utbilda sig, riskerar att hamna utanför. Det gäller även unga eftersom många ingångsjobb är på väg att försvinna.

– Vi borde tänka mer kreativt kring vilka nya roller som behövs i och med att teknologin utvecklas. Det är dessutom en myt att äldre alltid skulle vara sämre på teknik och att unga per automatik är teknikkunniga.

Längre arbetsliv kräver förändringar

Enligt Vuorenmaa är det ett vanligt missförstånd att ett hållbart arbetsliv enbart handlar om mjuka frågor.

– Välmående på jobbet är en stor ekonomisk fråga. Det är mycket billigare att ta hand om sina arbetstagare än att låta dem köra slut på sig själva. Många organisationer som nu är framgångsrika har tänkt om och börjat jobba långsiktigt för att skapa arbetsmiljöer där människor orkar och vill jobba.

Ett annat missförstånd är att innovation kommer från press, längre arbetsdagar och hårdare tempo. Forskningen visar motsatsen, konstaterar Vuorenmaa.

– Faktum är att vi kommer att jobba längre upp i åldrarna och då måste arbetslivet bli mer hållbart eftersom vi inte i längden orkar på det gamla sättet. Våra system är byggda för ett kortare arbetsliv. ■



Om Jonna Louvrier

Grundare och VD för Includia Leadership OY, ett konsultföretag med fokus på DEI – mångfald, jämlikhet och inkludering. Filosofie doktor i företagsledning och organisation från Hanken och har arbetat som forskare, bl.a. vid Stanford University.

Från Helsingfors

Språk Finska, svenska, engelska, franska och italienska

Mer aktivt tänkande och bättre problemlösning

Så kan mångfald lyfta våra företag

TEXT BIANCA BARCK | FOTO PATRIK LINDSTRÖM

Från en trespråkig uppväxt till doktorsexamen i företagsledning och organisation från Hanken. Jonna Louvrier fortsätter att fascineras av människan och våra olikheter. Här berättar grundaren och vd:n för Includia Leadership OY hur mångfald ger bättre resultat och hur företag kan nå dit.

Jonna Louvriers livshistoria har gett henne intresset för mångfald. Hon är född i en tvåspråkig familj i Helsingfors, uppvuxen med tre språk, har bott i Italien som barn och gått i skola med fyra språk.

– Jag har helt enkelt levt i en kontext där det alltid funnits olikheter. Ända sedan jag var liten har jag observerat hur olikheter byggs. Vissa saker blir till olikheter och ibland blir de det inte, fastän de finns där.

DEI är den engelskspråkiga termen för mångfald, inkludering och jämlikhet. Jonna Louvriers arbete idag som grundare och VD för Includia Leadership OY går till stor del ut på att översätta den DEI-kunskap som kunden behöver till ett språk som kunden förstår.

När hon startade sitt företag 2017 fanns det troligen inte ett enda företag i Finland som hade gjort en DEI-kartläggning där man frågar personalen om etnisk bakgrund och sexuell läggning för att se skillnader i erfarenheten av inklusion – känslan av att höra till gruppen och att kunna vara sig själv i gruppen.

– Utifrån jämlikhetslagen är alla arbetsgivare skyldiga att aktivt jobba på att öka jämlikheten, och om vi inte vet hur det är idag så kan vi inte heller aktivt välja de åtgärder som behövs och ta stegen som krävs, säger Jonna Louvrier.

Formatet för Jonnas arbete är workshops, keynotes, e-utbildningar, kartläggningar, att auditera processer, samt konsultera och facilitera för den som ansvarar för DEI i en organisation.

Varför är det bra med mångfald och hur gör vi för att komma dit?

– När en grupp består av människor som är olika på något vis, leder det till bättre resultat enligt forskningen. Vi processar information bättre om vi är en mångfaldig grupp än om vi är en homogen sådan. Om vi är i en grupp där vi antar att

”

När en grupp består av människor som är olika på något vis, leder det till bättre resultat enligt forskningen.

människor är lika så antar vi också, och kanske utan att vi ens märker det, att vi vet ungefär samma saker och att vi har liknande tankemönster.

Enligt Jonna Louvrier gör det här att vi inte processar information lika aktivt.

– Så bara genom att öka mångfalden eller själva tanken om att vi har olikheter inom gruppen, blir vi mer aktiva tänkare och bättre problemlösare, även mer innovativa.

Jonna menar även att inklusion ökar trygghetskänslan. Psykologisk trygghet i sin tur leder till att vi till exempel tar tag i problem snabbare än vad vi annars skulle göra, och vi lär oss också bättre. Forskning har även visat att vi är mer comitade i inklusiva arbetsgemenskaper.

– Vi vill alla bli sedda och hörda och om vi är inklusiva och kapabla att möta våra kolleger på ett inkluderande sätt, så mår våra kollegor bättre. Kan vi dessutom möta våra kunder på ett inkluderande sätt så är våra kunder nöjda, vilket direkt förbättrar vårt ekonomiska resultat. ■

Läs Jonnas tre tips på nästa sida ►



BELINDA FEWINGS/UNSPLASH

Tre steg till mångfald på arbetsplatsen

1. Börja med ledningsgruppen

Håll en workshop för ledningsgruppen så att de förstår vad DEI handlar om. Låt dem bekanta sig med ämnet och påbörja reflektionen om hur företaget vill positionera sig. Varför är det här kritiskt för oss och vad vill vi fokusera på? Det är jätteviktigt att ledningsgruppen förstår och stödjer arbetet och sedan även kräver visst arbete av organisationens olika medlemmar.

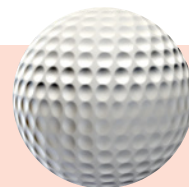
2. Kartlägg situationen

Kartlägg situationen i organisationen idag. Har ni någon data eller inte? Samla in ny data och information om minoriteter. Hör vår personal till någon minoritetsgrupp och hur upplever de det, finns det skillnader mellan majoritetet och minoritet i t ex inklusion? Hur trygga känner de sig på arbetsplatsen? Är det jämlikt?

3. Utbilda alla mellanchefer

Mellanchefer har en jätteviktig roll i vardagen. Ta det så nära den egna verkligheten som möjligt. Hur kan mångfald och inklusion förbättra eller underlätta det för mellancheferen och dess team? Hur kan det göra arbetet lättare?

Vill du spela gratis golf i Tahko?



Niord har sedan 2006 haft en golfaktie i Tahko Golf Club Oy, med vilken aktionären spelar gratis och de andra i gruppen till nedsatt pris. Årsvederlag tillkommer.

Eftersom aktien på senare år inte har ökat på sommarbokningen är vi redo att ge över aktien till någon som har större intresse för den och spelar mera. Är det kanske du?

Om du blev intresserad så ta kontakt med verksamhetsledaren (niord@niord.fi) så får du mera info.

Aktiens pris är 1€.

Tennis i Esport Center, Hagalund



Niord har länge haft en aktie i Esport Center och vår speltur användes tidigare av medlemmarna, men har sedan en längre tid använts endast av utomstående spelare. Vi är därför intresserade av att hitta någon som köper aktien och får en fast speltid som är söndag kl. 20 – 21, eller i andra hand någon som tar över speltiden. Speltimmens pris är 49 €/gång.

Om du är intresserad så kontakta verksamhetsledaren (niord@niord.fi) så får du mera info. **Aktiens pris är 1€.**

HANKENDAGEN 2026

Hållbar innovation och tillväxt VASA 13.11.2026





UMEÅ HAMN

Infrastruktur är säkerhet med en prislapp

TEXT BO INGVES FOTO JONAS GUNNARSSON & BO INGVES

Vägar, järnvägar, hamnar, data- och energinät är i dagens förändrade säkerhetsläge också en del av Nordens försvar och försörjningsberedskap. Det synsättet ger exempelvis Kvarkenregionen en ny strategisk roll men väcker samtidigt frågan om hur mycket samhället är berett att betala för trygghet.

Enligt Europaparlamentarikern och tidigare trafikministern **Merja Kyllönen** borde infrastruktur-satsningar vara en självklarhet i Norden. De skapar förutsättningar för ny industri, nya samarbeten och ekonomisk aktivitet.

– Men tillväxt uppstår inte isolerat i Finland, Sverige eller Norge utan i de nätverk som binder länderna och deras industrier samman. Det är infrastruktur, med allt från energiflöden, dataförbindelser till vägar, järnvägar och hamnar, som är drivkraften bakom all tillväxt, sade hon på Kvarkenrådets och Finsk-svenska handelskammarens seminarium i Vasa i mitten av augusti.

Under flera decennier har effektivitet, centralisering och låga kostnader styrt utbyggnaden av transport- och försörjningskedjor. Nu har säkerhetsläget förändrat kalkylen: överkapacitet kan bli avgörande i en kris..

– Logistiken är säker bara om vi har flera vägar in och ut, sade Kyllönen.

Från periferi till knutpunkt

Det nya säkerhetsläget har gett de tidigare ganska perifera öst-västliga förbindelserna över Kvarken och genom norra Norden en helt annan betydelse sedan Finland och Sverige anslöt sig till Nato. Österbotten och Västerbotten hör till Europas starkaste regioner med en BNP per invånare kring

50 000 euro, och på båda sidor om Kvarken finns stark export-industri, energiteknik och avancerad tillverkning.

Enligt **Jan Wejdmark**, chef för strategisk försäljning på Newsec Sweden, är Kvarken en länk i en transportkedja ända till den norska Atlantkusten.

– Det handlar inte enbart om militär rörlighet eftersom samma vägar, järnvägar, hamnar och energinät behövs av industrin varje dag. Investeringar i infrastruktur som stärker försörjningsberedskapen förbättrar därför samtidigt företagets konkurrenskraft, sade han.

Säkerhet och tillväxt möts

En studie av militär mobilitet och försörjningstrygghet i norra Norden visar samtidigt värdet av fungerande regionala nätverk. Danska Risk Intelligence har granskat korridoren från Atlantkusten genom Norge och Sverige, över Kvarken och vidare in i Finland.

– Här står tre frågor i centrum: vilka krav ställer krig och kris på transportsystemet, motsvarar dagens infrastruktur dessa krav och vad borde förbättras, sade företagets senior rådgivare och projektledare **Robin Häggblom**.

Han betonade att militär mobilitet inte får planeras som om civilsamhället upphör att existera. Militära och civila transporter måste fungera parallellt.

Infrastrukturen är drivkraften bakom all tillväxt, sade Europa-parlamentarikern och tidigare trafikministern Merja Kyllönen.

Kvarken är en länk i en transportkedja som går ända till den norska Atlantkusten, sade Jan Wejdemark, chef för strategisk försäljning på Newsec Sweden.



– Ska transportnätet exempelvis kunna hantera omkring 150 000 soldater, 150 000 ton materiel och 50 000 fordon kan ingen enskild hamn eller transportled klara det, sade Häggblom.

Ämne för doktorsavhandling

Ett sätt att öka redundansen är enligt Häggblom att skapa starkare järnvägsförbindelser västerut, så att gods kan tas in till Finland via norska, svenska eller danska hamnar. Problemet med gränsoverskridande infrastruktur är att den som har störst nytta inte nödvändigtvis betalar.

– Problemet är att vi saknar en bra ekonomisk modell för vad resiliens och försörjningstrygghet egentligen är värda. Hur mycket extra får det exempelvis kosta att ha ledig kapacitet på järnvägen? Det kunde vara ett lämpligt ämne för en doktorsavhandling för någon driftig ekonom, sade Häggblom.

Samma resonemang gäller inte bara militära transporter. Läkemedelsförsörjningen är ett konkret exempel på hur nationella regelverk kan sätta krokben för en bättre fungerande nordisk beredskap.

– Det är till exempel omöjligt för oss att ha beredskapslager i ett annat land även om det skulle vara förnuftigt exempelvis i Kvarkenregionen, sade Oriolas vd Katarina Gabrielson.

Gränshinder är legio

Byråkratiska gränshinder är en paradox i en region där de ekonomiska banden redan är mycket täta. De nordiska länderna utgör tillsammans världens tolfte största ekonomi och ligger högt i internationella jämförelser av innovation och tillit.

– Ändå utgör exempelvis skatter, pensioner, socialförsäkringar, digital identifiering och betalningar gränshinder som försvårar människornas och företagens vardag också på en så integrerad marknad som Norden. Samma problem återkommer i större skala inom EU, sade Sveriges tidigare ambassadör i Finland **Anders Ahnlid**, generaldirektör för Sveriges myndighet för utrikeshandel, Kommerskollegium.

Trots att EU:s inre marknad borde vara en av Europas största konkurrensfördelar återstår betydande handelshinder, framför allt för tjänster.

– IMF och ECB har uppskattat att de kvarvarande hindren



EU:s inbyggda gränshinder motsvarar höga tulltariffer inom unionen, sade Anders Ahnlid, generaldirektör för Sveriges myndighet för utrikeshandel, Kommerskollegium.



Vi saknar en bra ekonomisk modell för vad resiliens och försörjningstrygghet egentligen är värt, sade senior rådgivare Robin Häggblom på Risk Intelligence.

på EU:s inre marknad motsvarar tullar på upp till 45 procent för varor och 110 procent för tjänster. Det handlar bland annat om brist på gemensamma standarder och bristande efterlevnad av redan existerande regler. Därför underpresterar EU:s inre marknad, men i dagens krisläge borde en reform vara lågt hängande frukt, sade Ahnlid.

När samarbetet i Kvarkenregionen har fått en ny dimension genom det nya säkerhetsläget gäller det också här att förbättra det gränsoverskridande samarbetet. Då räcker det inte längre att enbart fråga vad infrastrukturen kostar. Lika relevant är frågan vad det kostar att stå utan den när den verkligen behövs. ■

Fotbollsfantasten Hugo Back är ny medlem i Niords styrelse.
Han arbetar med kommunikation och marknadsföring på Ålandsbanken
Fondbolag och ser framemot att hjälpa Niord att fokusera
på nyutexaminerade.

Ny och aktiv styrelsemedlem vill se mer mångfald och stärkt gemenskap

Hej Hugo Back, berätta om dig själv!

– Jag kommer från Vasa där jag bott hela mitt liv fram till i sommar då jag flyttat till Helsingfors. Jag har en masterutbildning från Hanken inom ekonomi och marknadsföring och har jobbat på Ålandsbanken i fem och ett halvt år, under studietiden och sedan efter det som rådgivare. Idag jobbar jag främst med marknadsföring och kommunikation inom fondbolaget.

Hur har det varit att flytta till Helsingfors?

– Det har varit riktigt bra, det finns lite mer urval vad gäller saker att göra och fler möjligheter arbetslivsmässigt – men samtidigt tycker jag fortsättningsvis om Vasa.

Varför blev det just Ålandsbanken?

– Nå, min första chef skulle säkert säga att han rekryterade mig för att jag spelade fotboll. Så man kan säga att jag bara gled in till Ålandsbanken och har trivts jättebra.

Hur kommer det sig att det blev ekonomi för dig?

– Det var mest av intresse. Jag visste inte exakt vad jag ville göra och ekonomi är brett, jag tycker om att jag fick olika delar med mig från utbildningen, finance från kandidatutbildningen och sedan marknadsföring i magistern.

Vad är det som lockar med att sitta i Niords styrelse?

– Jag hade pratat med några tidigare styrelsemedlemmar och tyckte att det verkade intressant. Sedan är jag till viss del van från styrelseliv från tidigare, främst inom studentorganisationen men också inom andra föreningar där jag grundat en beachfotbollturnering tillsammans med andra. Niord kändes också som rätt steg att ta.

På vilket sätt, vad vill du bidra med?

– Jag vill stärka gemenskapen mer. Med tanke på att jag har rötterna i Vasa så har den svenskspråkiga gemenskapen gett mig mycket och varit jätteviktig. Jag tycker också att styrelsen ska ha lite mer mångfald – att yngre representerar nyutexaminerade till exempel. Jag kanske kan hjälpa föreningen att fokusera på nyutexaminerade och att modernisera lite. Utbudet av tjänster ska också kännas relevant för alla, och där tror jag vi är på god väg.

Vad ser du för utmaningar i styrelsearbetet?

– Både den levande verksamheten och styrelsearbetet ska fungera tillsammans och det kommer nya utmaningar eftersom arbetslivet förändras väldigt mycket. Särskilt med tanke på AI, det är många företag som skalar bort jobb på introlevel. Det har varit tufft på arbetsmarknaden, speciellt för studerande och nyutexaminerade i Finland. Att kunna hjälpa dem på bästa sätt och på riktigt veta vad som lockar och vad som behövs kan vara utmanande.

Du nämnde fotboll – hur ser din idrottsskarriär ut, är du gammal elitspelare?

– Elit och elit, haha, nej men jag har spelat fotboll sedan jag var fyra år gammal.

Hur hjälper din bakgrund inom fotboll dig idag?

– Det har gett mig jättemycket, många av mina bästa vänner är från fotbollen. Men också i arbetslivet, jag vet hur man samarbetar och jag är en tävlingsmänniska. Man strävar alltid efter att göra det bästa och kämpar på, fastän i annat format än på plan.

Vad gör du helst när du är ledig?

– Träning, är med familj och vänner. Fotboll är ett stort intresse och upptar kanske 90 procent av mina tankar utanför jobbet. Jag tittar på fotboll, spelar fotboll men tränar också inför maraton och spelar lite padel – och skidar på vintern. ■



För nye styrelsemedlemmen Hugo Back är den svenskspråkiga gemenskapen viktig.

Sök Niords stipendium för obligatoriskt utbyte eller praktik under kandidatstudierna

Ska du under dina kandidatstudier på utbytesstudier eller praktik utomlands och vill dryga ut din reskassa? Ekonomföreningen Niord lediganslår 25 stipendier på 300 euro styck **för utbytesstudier eller praktik utomlands som inleds våren 2027.**

Ansökan

Allt du behöver göra är att fylla i formuläret på Niords webbsida samt skriva en kort, fritt formulerad ansökan. I din ansökan kan du till exempel berätta varför du valt just det land/universitet du fått studieplats till, vad du vill få ut av utbytet samt motivera varför just du ska få stipendiet.

Vi delar inte ut stipendier för utbyte som görs under magisterstudierna.

www.niord.fi -> Stipendier (skrolla längst ner på sidan)

Ansökningstid

Ansökan öppnar 14.9 kl. 9.

Sista ansökningsdag är 11.10 kl. 23.59.

Juniormedlem

Eftersom stipendiet beviljas endast åt Niords juniormedlemmar, kommer vi att föra in alla sökanden som juniormedlemmar i registret. Medlemskapet är gratis så länge du studerar och du får delta i Niords program, hyra våra stugor, får Niordbladet och våra nyhetsbrev. Medlemskapet uppdateras automatiskt till ordinarie dito efter din examen så att det inte blir något avbrott för alla dina förmåner.

Fota QR-koden med din telefon och ansök direkt.



All info
om stipendier
hittar du på
niord.fi



22 oktober:
Musikalen Änglagård på Svenska Teatern och
6 oktober: De obehöriga – grannsämja, misstankar och varm humor på Lilla teatern.

Familjecafé – träffa andra småbarnsföräldrar i vardagen

Plats: Lilla Luckan



tisdag 15.9
kl 14.00 – 15.30

Välkommen på en skön paus i vardagen tillsammans med andra småbarnsföräldrar!

Fota QR-koden med din telefon och anmäl dig direkt.



Teater: De obehöriga – grannsämja, misstankar och varm humor

Plats: Lilla teatern



torsdag 6.10
kl 14.00 – 15.00

Pjäsen tar oss till ett fiktivt husbolag vid Tölö torg, där tryggheten plötsligt börjar knaka i fogarna.

Fota QR-koden med din telefon och anmäl dig direkt.



Musikalen Änglagård

Plats: Svenska Teatern



onsdag 22.10
kl 18.30 – 21.30

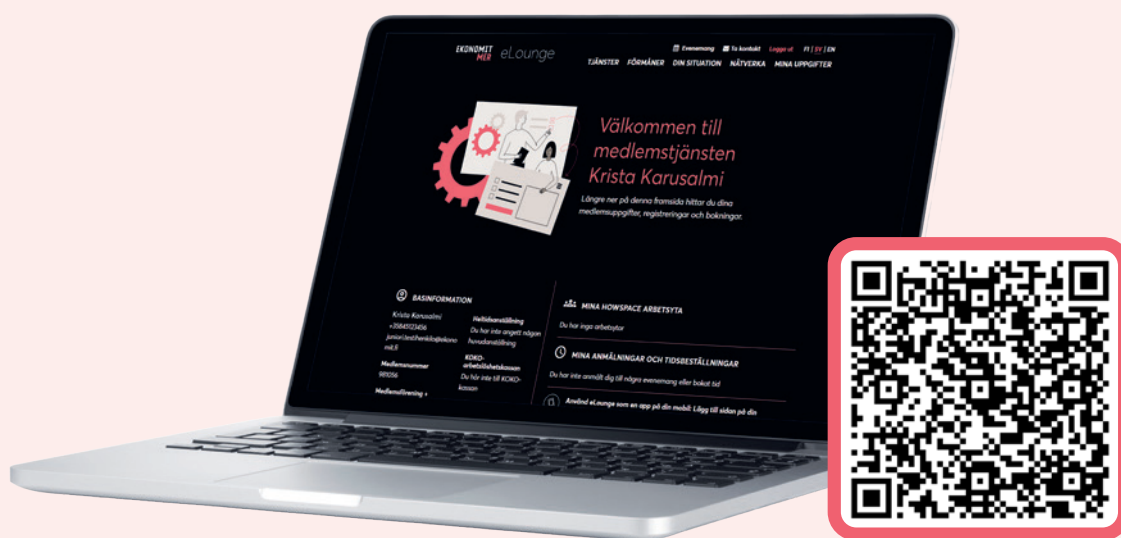
Den hyllade musikalen Änglagård är en gripande och underhållande berättelse med strålande musik och färgstarka karaktärer.

Fota QR-koden med din telefon och anmäl dig direkt.



Har du redan bekantat dig med eLounge?

EKONOMIT
MER



elounge.ekonomit.fi

eLounge är en medlemstjänst där du kan



UTNYTTJA
medlemsförmåner



HITTA andra medlemmar
i nätverket



BESTÄLLA tidningar
till medlemspris



LÄSA Ekonomi-tidningen
och bläddra i tidningsarkivet



BEKANTA dig med
löneradarn och lönestatistik



BEVISA ditt medlemskap



BOKA tid för personlig
sparring



GÅ med i KOKO-
arbetslöshetskassan



LADDA ner juridiska guider
och avtalsmallar



UPPDATERA dina uppgifter



ANVÄNDA eLakipalvelu



ANSÖKA om rabatt på
medlemsavgiften



UTNYTTJA karriärcoachernas
tjänstepaket för olika skeden
i karriären



ANMÄLA dig till evenemang
och webinarier



FRÅGA om hjälp
och råd i chatten



Fredrik Rosenqvist är ekonomidoktorn, skribenten och företagaren som står bakom många av artiklarna i Niordbladet. Möt honom på andra sidan intervjubordet, om hans otroliga ekonomiintresse och berättandet.

Möt skribenten och ekonomidoktorn som lever ekonomi

TEXT: BIANCA BARCK , FOTO: THERESE ANDERSSON

Fredrik Rosenqvist har varit egenföretagare sedan 2019 och driver idag olika företag, ett där han är konsult och skribent, samt ett eventbolag där han är huvudägare och allt-i-allo. Han har en doktorsexamen i ekonomisk historia från Lunds universitet och har även undervisat i ämnet.

– **Jag är otroligt ekonomiintresserad.** Våldigt. Det är sådant som jag kan gå och tänka på dygnet runt. Det är både ett stort fritidsintresse och något som jag jobbar mycket med.

Fredriks intresse för ekonomi har funnits där sedan han var liten, men det var tv-programmet “Fråga Lund” som öppnade dörren till speciallämnet.

– Det var egentligen nationalekonomi jag läste på universitetet, men i “Fråga Lund” satt flera professorer som sa smarta saker och den smartaste av alla var professor i ekonomisk historia. Så det var faktiskt därför jag sökte kurserna till att börja med.

Spola fram fyra år och Fredrik Rosenqvist håller kurser på universitetet tillsammans med nämnde professor, Lennart Schön.

– Det var roligt. Men jag insåg sedan att lärarrollen inte är något för mig. Jag tyckte att jag sa samma saker och drog samma skämt som terminen innan. Det passade inte mig alls.

I Fredriks doktorsavhandling inriktade han sig förenklat beskrivet på ekonomisk tillväxt. Han gjorde arbetet i Malaysia och skrev om den malaysiska palmoljeindustrin och hur de lyckats skapa tillväxt. Efter avhandling och undervisande arbetade Fredrik som journalist och nyhetschef på Ålandstidningen i många år.

Vad är beröringspunkten genom dina olika uppdrag tror du?

– De tangerar ofta ekonomin, men också att skapa berättelser. Jag skriver böcker och en massa olika texter och arrangerar stora evenemang – och det handlar alltid om att skapa en berättelse som folk är attraherade av. När man skapar ett evenemang så vill man få folk att känna “det här vill jag gå på”, att måla upp en bild av någonting. Det är väl det jag gör – försöker måla bilder från mitt huvud, oavsett om det handlar om evenemang, skriva bok eller texter. Allt handlar om berättandet.

Fredrik har skrivit artiklar för Niordbladet sedan 2018, så det är “en herrans många intervjuer” han hunnit med.

– Alla jag intervjuar till tidningen är givande att prata med, men då jag själv inte studerat på universitet eller högskola i

Finland, tycker jag att det varit väldigt intressant att prata med de studerande. Vilka är trenderna, hur tänker de om sin samtid? Man kan följa med någonting ganska viktigt i samhället om man läser Niordbladet över lång tid, om utbildningsväsendet och vad högutbildade ekonomer tycker och tänker om sin framtid. Det känns som någonting viktigt, säger Fredrik. De flesta är nyfikna på världen och hänger med, så det är inspirerande att ta del av.

Kan du se någon trend i hur man tänker och ser på sin framtid?

– Jag tycker att man har ganska gott hopp. Alla som jag pratar med är otroligt medvetna, välinformerade och nyfikna på världen, så det känns inspirerande.

Hur ser din egen höst ut framöver?

– Jag har jobbat med evenemang dygnet runt under sommaren och vi har ett par till under hösten, så det tar väldigt mycket av min tid. Jag har även ett konsultuppdrag att ordna evenemanget “Åland glimrar”. Sedan har jag tusen saker att skriva utöver det, så det blir roligt. ■

”

Man kan följa med någonting ganska viktigt i samhället om man läser Niordbladet över lång tid, om utbildningsväsendet och vad högutbildade ekonomer tycker och tänker om sin framtid.

Är du vår nya styrelsemedlem?



NIORD
EKONOMFÖRENINGEN

Du får

- engagera dig i viktiga framtidsfrågor för ekonomerna
- arbeta med att utveckla föreningen och hjälpa Niord nå sina viktigaste målgrupper
- vara del av ett givande nätverk

Vi träffas 5-7 ggr per år. Uppdraget är treårigt.

www.niord.fi/rekrytering

NIORD
EKONOMFÖRENINGEN

Ekonomföreningen Niord rf
Banvaktsgatan 2, 00520 Helsingfors
Ansvarig utgivare
Jenny Pihlström-Odrobinski
0400 138 258

Ordförande Anna Talas

E-post niord@niord.fi
fornamn.efternamn@niord.fi

www.niord.fi

Redaktion och design
April Kommunikation
info@april.ax

ISSN 1455-6197

Välkommen att anmäla dig
till Niords program

Anmälan görs på webben: www.niord.fi > Program

Betalning sker i samband med anmälan och görs via dina bankkoder. Kontakta kansliet om du behöver en faktura som bokföringsdokument eller inte kan betala ditt deltagande från företagets konto.

Deltagaravgiften betalas inte tillbaka vid avbokning, men kan föras över på en annan deltagare. Ändra i så fall deltagaruppgifterna via länken du får i bekräftelsemailet, och meddela kansliet.