

1/2021

HANKEN

Alumntidskrift från Svenska handelshögskolan | Alumni magazine from Hanken School of Economics



HANKEN

Jobba smartare

Sidorna: 6–7

Mentorship is about listening

Sidorna: 10–11

Kulturell hållbarhet och kommunikation

Sidorna: 24–25

INNEHÅLL

4	Ledaren: Maria Holmlund-Rytkönen
5	Ledarskap i förändring
6	Kan vi bli världsbäst på ledarskap?
8	Historisk alumnträff drog stor publik
9	Kolumn
10	Mentorship is listening and sharing
12	Bengt Holmström
13	SIHTI-människorättsutredning
14	Frilansande
15	Responsible Organising
16	Hanken Finance Day
18	Hanken Welcomes Three Fulbrights
20	Poddar
22	Bokhörnan
24	Kurs i kulturell hållbarhet och kommunikation
26	Räkna med Hanken
28	Partnervecka
29	Det här gjorde vi: Anne Träskbäck och Rasmus Öhman
30	Brief in English

EVENEMANG

18.8 Fulbrightseminarium med Professor Nezih Altay

8.10 Hankendagen 2021

För information om kommande evenemang och anmälan se www.hanken.fi/alumni

DISPUTATIONER

Yewondwossen Tesfaye Gemechu disputerade i logistik och samhällsansvar på avhandlingen: *"Neoliberalism in everyday governmentality: The conduct of rural drinking water and rainwater practices"*

Tid: 22.01.2021, 12:00

Plats: Online

Opponent: Rohit Varman,
University of Birmingham

Kustos: Nikodemus Solitander

Mirja Kaarlela disputerade i entreprenörskap och företagsledning på avhandlingen: *"Individual perceptions of value and value creation: The human side of the board of directors of the entrepreneurial growth company"*

Tid: 07.05.2021, 12:00

Plats: Online

Opponent: Professor Silke Machold,
University of Wolverhampton

Kustos: Professor emeritus Martin Lindell

Linda Annala Tesfaye disputerade i logistik och samhällsansvar på avhandlingen: *"Global Thirst for Governing Water: Technologies, Innovations and Drinking Water Governance in India and Ethiopia"*

Tid: 12.05.2021, 12:00

Plats: Online

Opponent: Dr Jessica Budds,
University of East Anglia

Kustos: PhD, Associate Professor Pia Polsa



Charlotta Collén ny direktör på Hanken

Politics licentiat Charlotta Collén har sedan mars jobbat som direktör för den enhet vid Hanken som ansvarar för forskning, näringslivsrelationer och internationella ärenden. Till hennes ansvarsområden hör bland annat implementering av universitetets strategi, strategisk vetenskapspolicy, internationella ärenden och kvalitetssäkring. Hennes tidigare arbetserfarenhet vid ministerier och hennes vida nätverk både nationellt och internationellt ger goda förutsättningar för arbetet. Före hon tillträdde posten som direktör på Hanken arbetade hon som utvecklingsdirektör vid Uleåborgs universitet.



Hans Dalborg-priset 2021 till Hanna Silvola

Hanna Silvola, biträdande professor i redovisning vid Hanken, tilldelades Hans Dalborg-priset 2021 för excellent forskning inom finansiell ekonomi. Priset, 210 000 svenska kronor, tilldelas av det Nationella centret för finansforskning i Sverige, Swedish House of Finance. Silvola är den första forskaren från Finland som fått priset. Också Riccardo Sabbatucci vid Handelshögskolan i Stockholm tilldelades priset i år. Båda vinnarna presenterade sin forskning på årsmötet för det Nationella centret för finansforskning i Sverige den 19 maj 2021.



Kaj Storbacka och Maria Holmlund Rytkönen nya prorektorerna på Hanken

Hanken fick i april två nya prorektorerna när Kaj Storbacka valdes till prorektor för fortbildning och näringslivsrelationer och Maria Holmlund-Rytkönen till den nyinrättade posten som prorektor för program och kvalitetssäkring. En av Storbackas främsta uppgifter blir att säkerställa Hankens fortsatta relevans för näringslivet – läs om Holmlund-Rytkönens tankar om kvalitetssäkring i ledaren på nästa sida. Professor David Grant fortsätter som prorektor med ansvar för forskning och samhällslik växelverkan och också Sören Kock fortsätter som prorektor för utbildning och rektors representant i Vasa. Samtliga prorektorers mandatperioder sträcker sig till 31.7.2023.



Paul Viio ny Professor of Practice på Hanken

Ekonomie doktor Paul Viio har börjat som ny Professor of Practice på Hanken 15.3.2021. Viio är specialiserad i försäljning och säljledning och har med sin över 25 år långa erfarenhet i internationell B2B-försäljning och säljledning samt affärsutveckling i olika positioner runtom i Europa skapat en djup kunskap inom området och ett brett nätverk som ger goda förutsättningar för arbetet. Som Professor of Practice kommer Viio att fokusera på att erbjuda kurser och bedriva forskning inom försäljning och säljledning samt bidra till starkare samarbete mellan Hanken och näringslivet. Hans anställning varar i två år.



NIORD
EKONOMFÖRENINGEN

Nytta, nöje, nätverk!

www.niord.fi | niord@ekonomit.fi



MARIA HOLMLUND-RYTKÖNEN



Viktigt att fortsätta kvalitetsutveckla

Hanken har redan länge på olika sätt arbetat med att utveckla kvalitet. Att Hanken är en trippelackrediterad handelshögskola är utan tvekan både ett resultat av och en drivkraft för arbetet. Kvalitetsarbetet gällande utbildning och forskning koordineras på Hanken av Akademiska Rådet som bland annat förra hösten godkände en uppdaterad kvalitetspolicy för högskolan.

Det praktiska kvalitetsutvecklingsarbetet och beredningen av frågor som aktualiseras sköts av kvalitetssäkringsutskottet, som nyligen förnyat Hankens kvalitetshandbok. Förhoppningsvis kommer den att vara ett fungerande verktyg både för att presentera Hankens kvalitetssäkring för externa intressenter och för att hjälpa personal att lätt hitta vidare till information om olika funktioner och processer.

Kvalitetssäkringsutskottet jobbar också med att utveckla visualiseringar av god praxis. Ett exempel på både kvalitetsutveckling och visualisering i sammanhanget är modellen för premiering av undervisning som togs i bruk på Hanken 2019. Modellen går ut på att uppmuntra, belöna och ge erkännande för kvalitet i undervisningen, och presenteras som en premierings- och incitamentpyramid för undervisning. Hittills har tre lärare erhållit den högsta nivån av premiering och de årliga ansökningarna har varit väldigt högljudda.

Hankens kvalitetssystem auditerades av Nationella Centret för Utbildningsutvärdering 2017 och vi beviljades en kvalitetsstämpel som gäller fram till 2023. I februari anmälde sig Hanken igen till den nationella auditeringen 2023. Vid auditeringen utvärderas om högskolans kvalitetssystem är ändamålsenligt, väl fungerande och effektivt.

Jämfört med de internationella ackrediteringarna relaterade till kvalitetsstämplarna EQUIS, AACSB och AMBA är den nationella värderingen mer fokuserad på rutiner i organisationen. I auditeringen ingår ett utvärderingsområde som högskolan väljer samt utvärdering av kollegialt lärande (benchlearning). Som projekt för kollegialt lärande har vi valt stödet till digital pedagogik, som utförs inom ramen för Hanken Teaching lab. Vår samarbetspartner är Learning Center vid BI i Oslo. Som det egna utvärderingsområdet på Hanken har vi valt integreringen av internationella studenter. Inom ramen för det kommer vi att förnya bland annat Hanken International Talent™, med syftet att integrera internationella studenter på den finländska arbetsmarknaden. För ändamålet har vi redan anställt en koordinator i vår.

Det slutliga målet med kvalitetsutveckling är inte egentligen att klara auditeringar och ackrediteringar, utan vi vill göra Hanken till en ännu bättre organisation och möjliggöra allas potential och goda resultat på alla plan.

Maria Holmlund-Rytkönen är programdirektör och ordförande för kvalitetssäkringsutskottet på Hanken. Hon tillträdde den nyinrättade posten som prorektor för program och kvalitetssäkring på högskolan i augusti.

FOTO: NIKLAS GERKMAN



HANKEN

SVENSKA HANDELSHÖGSKOLAN
PB 479, 00101 Helsingfors
tfn. 09 431 331
e-mail: info@hanken.fi

SVENSKA HANDELSHÖGSKOLAN
PB 287, 65101 Vasa
tfn. 06 3533 700
e-mail: info@hanken.fi

CHEFREDAKTÖR
Maria Svanström

ANSVARIG UTGIVARE
Karen Spens

REDAKTIONSRÅD
Mira Aarnivuo
Maria Backman
Marlene Günsberg
Jesper Haga
Annamari Huovinen
Minna Kullas
Katharina Lapuerta
Charlotta Niemistö
Samuli Seppävuori
Camilla Wardi
Nina Winquist
Johanna Wretdal

OMBRYTNING
Theresia Lundberg

ADRESSFÖRÄNDRINGAR
Gör adressförändringar själv på webben
www.hanken.fi/alumni
eller kontakta alumnikoordinator
Mira Aarnivuo på alumni@hanken.fi eller
tfn 050 552 7271

UPPLAGA
11 000 ex

TRYCKERI
Hansaprint Oy, Åbo

ISSN 1795-1534 (print)
ISSN 2324-075 (online)

PÄRMFOTO
Pia Pettersson

PÅ BILDEN
Maria Asuncion Gajitos och Anni Pokki





Ledarskap i förändring

Hur inspirera medarbetarna att hållas längre i arbetslivet och ständigt lära sig nya saker – särskilt när teamen består av människor från olika generationer och motiveras av helt olika saker? Bland annat det här diskuterades i det historiska webinariet där alumner från Arcada, Hanken, Nova och Åbo Akademi samlades för första gången den 14 april med över 700 deltagare i publiken. Temat för evenemanget var ledarskap i förändring.

Keynoten hölls av Christina Dahlblom, som nyligen börjat som Professor of Practice på Hanken och som också är företagare och ledarskapscoach. Läs om Dahlbloms tankar och andra perspektiv på ledarskap på de kommande sidorna.

Christina Dahlblom presenterade keynoten Ledarskap i förändring på det första gemensamma alumnevenemanget för Hanken, Arcada, Novia och Åbo Akademi den 14 april.



Kan vi bli världsbäst på ledarskap?

Trots att vi älskar att klaga på vårt land och dess beslutsfattare är Finland ledande inom många av de områden som upplevs som viktiga också då vi vill skapa ett sunt, välfungerande och produktivt arbetsliv. Vi är bl.a. bra på jämlikhet, transparens, antikorruption, utbildning, hälsovård, lycka. Kunde vi bli världsbäst också på ledarskap?

TEXT: CHRISTINA DAHLBLOM | BEARBETNING: NINA WINQUIST OCH MARIA SVANSTRÖM | ILLUSTRATION: MENTIMETER

Mitt under den andra coronavåren, som nybliven Professor of Practice på Hanken, fick jag ett inspirerande uppdrag: att ge en keynote på det första gemensamma alumnevenemanget för Hanken, Arcada, Novia och Åbo Akademi.

Temat var Ledarskap i förändring, ett evigt och accelererat aktuellt tema i coronadyningarna. Och samtidigt: genomforskat och aningen slitet med allt färre universallösningar, då den komplexa och snabbföränderliga världen skapar allt större behov för unika lösningar.

Kontexten och publiken var ändå nya: alumner från fyra ledande, finlandssvenska skolor. Ett unikt nätverk i det finländska näringslivet, med tentakler runtom hela världen. Ett ekosystem med stor förmåga att påverka i Finland

Att utmana oss alla att arbeta för att bli världsbäst på ledarskap kan låta

som en rolig vits, men det underliggande behovet är gravallvarligt. Allt fler arbetstagare, och allt fler chefer, både i Finland och i hela världen, mår dåligt på jobbet. Deras arbete gör dem sjuka och arbetsoförmögna – en ohållbar situation.

Vad är världens bästa ledarskap?

Hur definierar man då världens bästa ledarskap? Listan på attribut som identifierats i olika studier är lång, och inkluderar många av de attribut som också eventets alumner noterade och som toppades av termerna inspirerande, inkluderande, lyssnande, empatiskt, coachande och engagerande.

Och hur kunde vi då arbeta och leda bättre, i riktning mot att ha världens bästa ledarskap? Varje situation, organisation och individ behöver hitta sina unika lösningar, men jag delar här några grundläggande tankar.

1. Acceptera att allt är transparent och också förgängligt. I dagens värld kan få saker döljas på lång sikt, och varje försök att dölja något är en risk. Det här distribuerar makten på nya sätt; från säljare till köpare, från arbetsgivare till arbetstagare, från stor till mindre. Våga fokusera på fördelarna! Flera av de bolag som belönats som de bästa kulturerna är redan föregångare med transparenta kostnadsredovisningar och löner.
2. När allt automatiserbart blivit automatiserat uppstår de verkliga konkurrensfördelarna genom att lyckas locka de bästa människorna och av dem bygga de bästa teamen. Detta har vi vetat länge, men det som kanske håller på att ändras är hur vi definierar de bästa. Expertis och erfarenhet är bra, men ännu viktigare anser många idag att det

är med förmågan att samarbeta och lära sig, "learnability".

3. Vi lever i en upplevelseekonomi, där konkurrensfördelar uppnås bäst genom att skapa utmärkta upplevelser. Då behöver både personal- och kundupplevelsen ligga högt på allas agenda. Curling-generationerna har höga krav på sin arbetsmiljö och då menar jag inte pingisbord och fruktkorgar, utan just kultur och atmosfär. De har också lägre tolerans för dåligt ledarskap och en no assholes-attityd med nolltolerans för dåligt beteende.

4. Många organisationers ledarskapssystem bygger ännu på ett "command and control"-tänk, men om man lyckats få de bästa att jobba i fungerande team, med samma mål, finns det all orsak att möjliggöra så mycket autonomi som möjligt. All forskning visar på autonomins positiva inverkan på motivation, kreativitet, välmående och produktivitet. Snarare än försöka styra, kontrollera och mäta beteenden kan det löna sig att tänka på hurdana fåror vi kan skapa för att leda energierna, och på hurdana hinder vi behöver röja när något hindrar framsteg?

5. Människor i organisationer kopplas ihop av olika noder. I många organisationer interagerar chefer i hierarkiska timglas, men i dagens snabba och kunskapsintensiva värld har vi inte råd och tid med alltför många timglas. Vi behöver skapa tunnlar där kunniga individer får samarbeta. Styrelsearbetet har av någon orsak inte riktigt hängt med i utvecklingen, men modiga ägare håller på att förvandla styrelserna till expertorgan som i tätt samarbete med de operativa organen driver positiv förändring.

6. Vi är alla medium. Vi förmedlar olika budskap fortgående, om vi så trivs med rollen eller inte. Förmannens budskap hör till dem vi litar mest på. Också tystnad tolkas som ett budskap, speciellt nu när vi inte ses på kontoret som vi brukade. Vilka är alltså mina budskap, kanaler och målgrupper? Vilken är min "tone of voice" och hur når jag också de generationer som sällan läser texter och vars fokus räcker bara lika länge som en Tiktok-video?

Börja utbilda metaskills

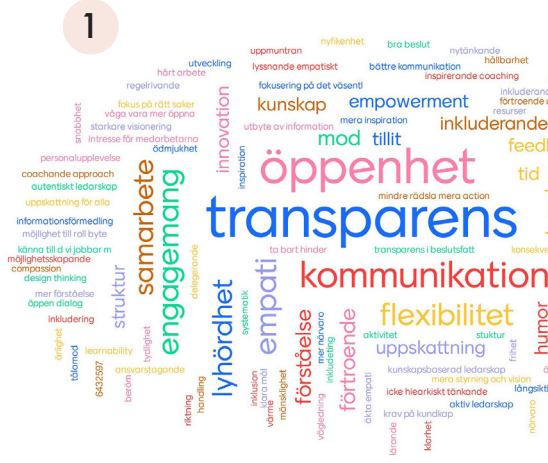
Listan på förväntningar och krav på ledare är oändliga, och ingen av oss kan leva upp till dem alla. Men vi kan lära oss att bli bättre på att utnyttja våra egna styrkor, navigera våra svagheter, tolka vad som krävs av oss i olika situationer, och interagera med människor omkring oss.

De flesta organisationer satsar idag på att stöda sin personal med kurser och verktyg för det här. Men samma färdigheter kunde vi ha nytta av redan mycket tidigare, och speciellt under studietiden eller då vi tar våra första steg i arbetslivet. Allt fler unga och studerande lider av stressrelaterade mentala utmaningar – också den här negativa spiralen behöver brytas.

Så kanske vi ska dela upp min utmaning, att jobba för att Finland skall bli världsbäst i ledarskap, till en utmaning för oss alumner i arbetslivet och en annan för våra skolor? ■

En längre version av texten har publicerats som blogg, se hanken.fi/hankentidningen2021

1



1 Alumnernas svar på frågan "Vilka förändringar vill du se i ledarskapet i din organisation – nämn en sak du vill se MER av" (n=205)

2

2 Alumnernas svar på frågan "Vilka förändringar vill du se i ledarskapet i din organisation – nämn en sak du vill se MINDRE av" (n=184)

3

3 Alumnernas uppfattning av "världens bästa ledarskap" (n=212)

2



3



Första alumnträffen mellan fyra finlandssvenska högskolor drog stor publik

TEXT: MARIA SVANSTRÖM | FOTO: SUSANNA ELENIUS

"Högskolorna behöver sina alumner och vi alumner har glädje och nytta av våra alma maters genom hela livet".

Så hälsade Arcadas prorektor **Henrika Franck** publiken välkommen i den historiska träffen där alumner från åtminstone elva länder deltog.

Franck, ED och alumn från Hanken och docent vid Åbo Akademi, konstaterade att hon inte är ensam om att ha kontaktpunkter till flera olika högskolor. Därför känns alumnsamarbete mellan de fyra högskolorna enligt henne naturligt.

Också Dahlblom hälsade den historiska träffen mycket välkommen.

- Jag tror på att det är genom nätverk och nya ekosystem som stora hjul kan sättas i rullning och bra saker händer.

Vissa uppgifter försvinner, andra kommer till

Förutom Dahlbloms keynote fanns det på alumnträffens program en paneldebatt, *Arbetsliv i förändring*, ledd av **Ted Urho**, verksamhetsledare på tankesmedjan Agenda.

I panelen deltog **Emilia Kronlund** (People Partner Manager vid Aiven, arbetslivspsykolog och alumn från Åbo Akademi), **Armi Murto** (verksamhetsledare vid Finlands studentkårers förbund SAMOK och alumn från Arcada), **Thomas Bergman**, (vd för Inkoo Shipping och alumn från Novia) samt **Johan Sandell** (styrelseordförande för Hanken&SSE, tidigare vd för IBM Finland och Sverige och alumn från Hanken).



Sandell konstaterade att arbetslivet har ändrats totalt sedan 1980-talet då det inte ens fanns e-post.

- Det som vi fått bli vana vid är att förändringen är enormt snabb och kommer att bli ännu snabbare i framtiden, säger han.

En ändring som märks i dagens arbetsliv är att unga människor antrar arbetslivet med nya värderingar.

- En positiv förändring som jag tycker att min generation fört med sig är att man kräver bättre balans mellan arbete och det övriga livet. Väldigt många av de unga, ambitiösa människor som jag rekryterat har poängterat att det är viktigt att de också har en

meningsfull fritid, säger Kronlund.

I panelen konstaterades att artificiell intelligens både gör att en del av de nuvarande jobben försvinner samtidigt som det skapas nya jobb – möjligen intressantare än många av de uppgifter som finns för tillfället.

Men hur kan man då motivera medarbetarna att göra längre karriärer – något som är nödvändigt i en tid då den arbetsföra befolkningen minskar? Och hur motivera dem till livslångt lärande? Murto har ett förslag.

- Vi har med vänner funderat på om man borde skapa ett nationellt ledarskapsprogram, för att få ledandet i vardagen att fungera. ■

HRM Partners a part of Hanken & SSE Executive Education

The 1 January 2021 marked a new chapter to the journey of Hanken & SSE Executive Education as HRM Partners became a part of the company.

Ongoing activities will continue as before but now with an even stronger foundation to support the customers in developing strategic capabilities and advancing leaders to the next level by combining academic insight and practice.

The company's aim is to be the best partner to support the customers in defining strategic capabilities, to perform actionable change and development programmes and to ensure their impact and implementation by supporting leaders in the global and unpredictable business environment.

"The vision of Hanken & SSE has always been based on creating real business value with a unique approach tailored to our customers' needs. I truly believe that we now are better placed to support our customers in their renewal processes and leaders in their quests for impact. We envision that what sets us apart is the way we do things, from current state analysis to a close collaboration with inspirational ideas, practical methods, and personal support", says **Marc Hinnenberg**, CEO of Hanken & SSE Executive Education. ■

Hanken & SSE Executive Education supports the organisational- and professional development of company leaders and managers. It delivers executive programmes globally by merging frontline academic insight, thorough business understanding and practice-oriented implementation to ensure impact for its customers. Hanken & SSE Executive Education, founded in 2005, is owned by Hanken Business School and Stockholm School of Economics.

KOLUMN

MARCO LAMBRECHT



Behavioural and Experimental Economics at Hanken & Helsinki GSE

As part of Helsinki Graduate School of Economics, Hanken joined forces in 2018 with Aalto University and University of Helsinki to be consistently recognized as one of the top institutions for research and education in economics and a significant contributor to developing society.

I joined Hanken and Helsinki GSE in November 2020. Or, in terms of our new timeline, between the first and second pandemic wave. I am grateful for the opportunity. These days, being a researcher is most likely not the worst position – potentially rather the opposite. Working from home arguably constitutes much less of a handicap to me than it does to many other people. After finishing quarantine, I was able to share German Christstollen and Finnish Glögi with a handful of my new colleagues – all windows open during winter, keeping two meters distance, and with hand sanitizers as decoration on the table. Nevertheless, it is a cheerful and treasured memory. Of course, I could imagine things to be much nicer without a pandemic. Then again, I have no counterfactual – maybe, in another time, I would similarly complain about a lack of social interaction and blame the famous Nordic mentality instead. But jokes aside – the atmosphere at Hanken never shed a doubt on being welcome, despite all regulations for physical distance. And now, I can even see the light at the end of the covid-tunnel.

My work focusses on behavioural and experimental economics. This type of research operates at the intersection of economics and psychology, using experimental methods to generate a more accurate understanding of human decision-making. While being a relatively young field, it is proud to have several Nobel laureates: Daniel Kahneman, for his work on the psychology of judgement and decision-making which challenges the assumption of human rationality; Vernon Smith, who established laboratory experiments as a tool in empirical economic analysis; Robert J. Shiller, who received the award for his empirical analysis of asset prices which questions the efficient market hypothesis; and Richard Thaler, for

building a bridge between the economic and psychological analyses of individual decision-making and thus contributing to the rapid expansion of the field of behavioural economics. Interested readers might consider the book *The Power of Experiments* by Luca & Bazerman, which summarizes how experimental methods are relevant in the current time of big data.

Some of my projects build on experiments in the laboratory. For example, together with co-authors from Heidelberg, we examine ingredients of bitcoin pricing mechanisms in a controlled environment without confounds. We observe that the formation of price bubbles can be causally attributed to mining. In another study with international co-authors, we analyse how cooperation between individuals is affected by mutual disclosure of their intelligence levels and find that it hampers cooperation. As data generation in the lab has taken a pause for the time being, researchers try to fill the holes and look for alternatives (mostly online). Many are looking forward to when experiments in the lab are feasible again.

Meanwhile, Hanken and Helsinki GSE have created the infrastructure of their own economic decision-making laboratory. The set-up includes an online unit for participants to join via internet. Additionally, it features a mobile unit that can be deployed wherever an interesting pool of economic professionals or consumers may be. All researchers at Hanken are welcome to use these tools. They are designed for collaborations with sympathetic business partners, conceiving to shed light on relevant decision-making patterns of employees as well as customers. If you are interested in learning more about these tools or about our vision, please do not hesitate to contact me.

About the author: Dr Marco Lambrecht received his doctoral degree from the University of Heidelberg. He joined Hanken and Helsinki GSE as a Postdoctoral Researcher to contribute to Hanken's Area of Strength: Competition Economics and Service Strategy. His email contact is marco.lambrecht@hanken.fi.

Mentorship is listening carefully, sharing experience and gifting time

This 2020–2021 Hanken Vaasa mentor-mentee relationship is – if not a match made in heaven – then clearly one that is full of respect, warmth and learning. Mikael Still (65) and Silas Magana (34) hit it off from day one last September. So, what is their secret? What does it take to be a good mentor? And mentee, for that matter?

TEXT: NINA WINQUIST | FOTO: LINUS LINDHOLM



Mikael Still

“Silas and I simply click”

The relationship between a mentor and a mentee is obviously different each time, depending on the mentee's background, age, interest and character. One constant, however, is that the mentor is more experienced and should help the less experienced mentee.

This year I have my fourteenth mentee, believe it or not. The first time I was involved in our one-to-one mentorship was in 1997–98, before the current program even started in 2004. This is also my second year of mentoring a group of four international participants in Hanken's business lead program for immigrants who have graduated. Prior to that I have also been a Hanken lecturer for international students readying them specifically for the Finnish labour market.

In the Master's mentorship program, one of the most satisfying relationships has been the current one with Silas. We simply click. We have a global reach in our discussion, and I think we like to have quite a helicopter view, to look at things from a wide perspective.

Silas is a bit more experienced in life

than my other mentees have been. We are both excited about sustainability, developing company strategy and gaining clarity of vision regarding what a company actually is all about. He is very much into lean operations originating from Japan.

We have the same drive to help other people and to contribute to society. He moved to Finland from Kenya 10 years ago. Silas has lived in Finland, studied in Finland, supported himself in Finland for 10 years, and sent back money to Kenya from what he has earned from cleaning. Every time he goes back to Kenya he takes with him gifts to family and friends.

Silas and I have met face to face once before the pandemic. The other ten times we have communicated online in a very structured and productive way. The topics are chosen by the mentee and this mentee-driven framework has remained identical since I started. Some mentees are by nature more structured than others and, consequently, also profit more. We are supposed to schedule one-hour meetings, but they tend to become two... and sometimes we talk about everything else except the topic. This happened last Friday with projects and project-based businesses.

One thing I hear from all the international mentees I have had over the years is how hard it is to get permanent employment in Finland other than cleaning or other menial tasks. This we revert back to time and again and I do a lot of coaching on CV's and interviews, but an obvious hurdle is the language. This prejudice against international talent makes me really, really sad. On the other hand, Silas is interested in giving something back to his own country and starting up some ventures in Kenya. This is another dimension or aspect of our conversations.

I don't have any new, earth-shattering answers for my mentees. But it takes a good listener to hear what the other person is actually saying and this might be what makes an effective mentor. Maybe I am skilled at listening to the mentees on their own terms and talking to them in a way that helps them make sense out of their concerns? After all, good mentorship is not about offering solutions but helping the mentees find the solutions themselves.

“

Mentoring means meeting and getting to know a lot of new, interesting individuals. This is the most valuable aspect for me.

– Mikael Still –

“

I am quite creative. If I didn't do the job I am doing I might go into stand-up comedy or improvisation because I have always been quite a good improviser. So, the combination of being able to listen, being creative and good at improvising on the go means my mentees always get meaningful feedback.

Confidentiality is, of course, the key. It is all-important and obviously goes both ways because both of us open up and share. It is imperative that what happens in the mentorship program stays in the mentorship program.

Time is a factor for all Hanken alumni. My mentorship assignment consumes perhaps 12–16 hours in an academic year if we meet on average 8 times per program and for 1,5–2 hours. It's not that much.

“Mikael inspires me”

I was just about to finish my Master's studies here at Hanken when I applied for a new mentorship. I landed Mikael Still. What a guy! I don't know how to describe him. He is out of this world and the more we talk, the more we have in common.

He is really, really successful and I am hoping that when I am his age I will also have had all those titles. I feel our journeys are alike, as if I am following in his footsteps or mirroring him. When he was young, he decided to move to England. He didn't know any- body, left and then returned to Finland.

I am an ambitious city boy from Nairobi who achieved a telecommunications' diploma in Kenya and decided I wanted to study for a higher degree abroad. I walked around with a Sony Eriksson and a piece of paper in my wallet where I had written “in 2010 I will move to Finland”. This was two years before Nokia crashed and the country seemed too good to be true; I thought the opportunities Finland offered at the time were clickbait and couldn't imagine in my wildest dreams that my wish would ever come true.

But it did! With a combination of hard work and luck I was finally chosen by the Embassy among many other applicants. I didn't even have a passport when I first got accepted to the first telecoms program at Vaasan ammatti- korkeakoulu and had never been out of Kenya. Somehow I managed the inter- national insurance and raised the visa fee of 6 000 Euros. In Finland, I have never given up although I have had to work as a cleaner and the initial study program was scrapped with the Nokia crash.

In 2016, I moved on to complete a Bachelor's in environmental engine-

ering at Novia. I was deeply impressed by the Swedish-speaking community there and moved on to study for a Mas- ter's in Business at Hanken. And this is when my mentee journey also star- ted with a really great mentor, Stefan Nygård. Stefan was at that time a VP at Wärtsilä working on energy pro- jects in Africa and the Middle East. I enjoyed his insights on SPV's (special purpose vehicles), he really knew eve- rything, and I landed a trainee position at Wärtsilä in Helsinki, working with managers on strategy and operational excellence.

In my final year, my second mentor Mikael and I have one big challenge; the conversation flows with such ease that we have a hard time sticking to the agenda. Because I always prepare care- fully with a written agenda, goals, pro- cesses, reality checks and such.

“

I feel privileged and humbled at the same time.

– Silas Magana –

“

My dream is to merge my business interests in Kenya and Finland, I hope to transform our family farm into an agribusiness, empower people and make life easier for them. Mikael has such insights in business models, financial strategies and organizational build-ups. Through SWOT analysis and templates to fill in, he makes me think and helps make my dream come true.

So, what makes a good mentor? It is not only about creating a bond and build- ing trust. A good mentor is willing to



Silas Magana

use precious free time and invest it in you. For me this is amazing and I have a hard time seeing “mtu mkubwa” in my home country (Kiswahili for “big per- son”) having time for us smaller people in the same way. It is so impressive!

Mikael is offering me his resour- ces, letting me pick his brain about anything and holds me accountable so that we really meet up if we have to reschedule and I complete the tasks we planned together. Ah, and this is important; it is not just a transactional relationship but he has the ability to relate as humans. He comes across as real and doesn't judge me.

He allows me to open up, doesn't brag about his successes and tells me frankly about his failures. He might say: “This I have never heard before, interesting, tell me more!” Then I tell him, feel valued and maybe even like I can teach him something. And I rea- lize that we all have something to learn from each other. This gives me a feeling I can't even explain – it's like a Bruce Lee moment! ■

A GOOD MENTOR

- is willing to share his/her experience, expertise, time and contacts
- has well-developed social intelligence and good communication skills
- is a good listener and inspires the mentee by giving honest, constructive feedback
- contributes with an objective point of view, so that the mentee's capacity for reflection and self-analysis is developed



WOULD YOU LIKE TO BECOME A MENTOR?

Apply now at hanken.fi/becomeamentor



Bengt Holmström

Bengt Holmström: "Europa ordentligt på efterkälken i digitaliseringen"

EU ligger ordentligt efter USA och Kina när det gäller att dra nytta av digitalisering och dess många variationer. Det säger Bengt Holmström, emeritus professor vid Massachusetts Institute of Technology och affilierad forskare vid Hanken.

Hankentidningen frågade i slutet av maj å alumnernas vägnar Holmström vilka ärenden denne hade fokuserat på under våren. Holmström svarade per e-post.

Enligt honom har plattformsföretagen vuxit snabbt, vilket kommer att betyda stora förändringar bland annat för betalningssystem i och med FinTech och BigTech.

Bland världens tio högst värderade företag noterades inte ett enda europeiskt företag i slutet av 2020: åtta var amerikanska och två kinesiska. Det här beror, enligt Holmström, på att det inte finns stora plattformsföretag inom EU – sju av företagen som toppade listan var nämligen just plattformsföretag såsom *Amazon*, *Google*, *Ant Group* och *Tencent*.

Holmström säger att det mest tankeväckande är att det bland världens högst värderade nya uppstartsföretag bara fanns två från EU: Sveriges

Klarna och Estlands *Bolt*, båda plattformsföretag.

- Plattformsföretagen utnyttjar konsument- och företagsdata. De är i högsta grad värdebringande för samhället i stort. Visserligen medför de också risker, men man kan inte ensidigt prioritera privatskyddet utan att beakta de kollektiva nyttorna.

Holmström anser att EU:s beslut att investera i digitalisering och i arbetet mot klimatförändring är bra, men tillägger att det gäller att använda pengarna klokt.

- Staten kan med fördel skapa förutsättningar för innovation, finansiera lovande forskare och satsa på projekt som lockar unga förmågor.

Speciellt viktigt är att skapa ekosystem kring universitetet såsom i USA, framhåller Holmström.

- Utan Stanford skulle det knappast finnas ett Silicon Valley. Utan MIT/Harvard skulle vi inte ha Bostons

Pharma. I Finland har Aalto universitetet med studentledda *Slush* fått global uppmärksamhet.

Den prisbelönta finländaren lovar också Finlands VC-verksamhet och konstaterar att Europa varken saknar kreativa idéer eller startups.

- Men de säljs ofta ut tidigt till USA eller andra länder med bättre förutsättningar för tillväxt. ■

TEXT: MARIA SVANSTRÖM

Holmström deltog i Hanken Research Day den 27 november 2020. Han blev då intervjuad av Baba Lybeck och betonade det viktiga i att så snabbt som möjligt ta fram en plan över hur de bästa talangerna kan lockas till Finland.

Se Lybecks intervju med Holmström online hanken.fi/hankentidningen2021

SIHTI-människorättsutredning: Det finns en fungerande metod för årliga företagsgranskningar

Dagens tryck på att fortlöpande utvärdera företagens verksamhet ur människorättssynvinkel kommer från många olika håll: människorättsorganisationer, offentliga institutioner och allt oftare också från investerare. Vill man göra sådana granskningar till exempel årligen finns det en metod för det.



Det här framgår i utredningen av tillståndet för mänskliga rättigheter bland finländska företag SIHTI, vars resultat publicerades i slutet av januari. Undersökningen var den första av sitt slag. Den genomfördes år 2020 av Hanken, Fiant Consulting Oy, 3bility Consulting och Människorättscentret som ett projekt i statsrådets utrednings- och forskningsverksamhet.

– Vi använde en metodologi utarbetad av Corporate Human Rights Benchmark. Den utgår ifrån så kallade kärnindikatorer för FN:s grundläggande principer för mänskliga rättigheter. Analysen baserar sig på offentligt material och vår slutsats var att den här analysmetoden lämpar sig väl för återkommande årliga granskningar i Finland, säger projektledaren, Hankenforskaren **Nikodemus Solitander**.

I utredningen deltog sammanlagt 78 finländska företag och bland en mindre grupp av dem testade man också en mer invecklad, sektorspecifik analysmetod. I den ingick bland annat intervjuer och betydligt flera indikatorer.

– Men vill man gå in för kontinuerlig uppföljning av företagens människorättsåtgärder är det möjligt att den här metoden är för tungrodd.

Den är mer lämpad för stora multinationella företag, säger Solitander.

Offentlig kritik motiverar till åtgärder

Enligt Solitander tycker många företag om numeriska utvärderingar. De sparar av att kunna jämföra sig med andra företag inom samma bransch och göra allt bättre ifrån sig.

Av utredningen kan man också dra slutsatsen att offentlig kritik får företagen att reagera. Det är nämligen den av civilsamhället under historiens gång skarpt kritiserade finländska skogssektorn som i utredningen utmärker sig med de bästa resultaten.

– Aktörer inom skogssektorn har fått genomgå en hård mangel under åren och därför utvecklat invecklade rapporteringssystem där de använder sig av samma diskurs som kritikerna inom området använder sig av: FN:s människorättsdiskurs.

Det som förvånar Solitander något är att ICT-sektorns resultat i utredningen är så svaga.

– Delvis kan det ha att göra med att integritetsfrågor som ICT-företagen har starkt på sin agenda inte uppfattas

som människorätsfrågor och därför inte rapporteras som människorättsåtgärder. Men det är inte den enda förklaringen. Det här är klart en sektor som vaknat till sent på det här området.

Ni har i rapporten framhållt att finländska företag inte enbart bör arbeta med människorätsfrågor i länder där det är välkänt att lagstiftningen på området är svag, utan att de också bör fästa uppmärksamhet vid människorätsfrågor i verksamheten i Finland. Varför?

– Det finns ju branscher där det finns människorättsproblem också i Finland. I de branscherna är det särskilt grupper som annars också är i en svag position som lider mest av problemen. Som exempel kan nämnas säsongsarbetare inom jordbruket, de svaga arbetsförhållandena inom städbranschen och vissa företags attityder mot personer som identifierar sig som transgender. FN:s principer är som känt universella så man kan inte välja om de ska efterlevas eller inte. ■

TEXT: MARIA SVANSTRÖM





Frilansande – ett bra sätt att testa om ens tjänster går åt

Allt fler väljer att frilansa vid sidan av lönearbetet. När lönar det sig att delegera sin bokföring till en byrå? Eller fundera på om det skulle vara lönsammare att grunda ett eget företag? Och vad måste man tänka på när det blir aktuellt för ett företag att anställa personal?

Bland annat dessa frågor diskuterades i en serie på tre webinarier om företagande som Hanken Business Lab arrangerade tillsammans med Hankens alumnverksamhet under våren.

Emil Kylämarkula är operativ chef på frilansplattformen FREE.fi som bland annat erbjuder fakturerings- och bokföringstjänster. Enligt honom finns det en klar trend som går ut på att allt fler väljer att fakturera för uppdrag de gör som frilansare vid sidan av annat jobb.

– Det har redan under en längre tid varit lite hippt att frilansa i huvudstadsregionen, men nu har det blivit allt vanligare också i andra större städer i Finland och till exempel i servicebranschen i Lappland, säger Kylämarkula.

Det har länge funnits en nisch för frilansande i de kreativa branscherna, men under senare tid har det blivit allt vanligare också inom it-konsultering, bygg-, städ- och logistikbranschen samt banksektorn.

Kylämarkula rekommenderar lättföretagande särskilt av två orsaker: man kan fokusera på det man verkligen vill göra. Och man får mer betalt för det

jobb man gör jämfört med om man är anställd.

Lättföretagande är enligt Kylämarkula ett bra alternativ bland annat för dem som vill testa på om det finns efterfrågan på de företagstjänster man erbjuder. När de årliga frilansintäkterna överskrider 15 000 euro lönar sig enligt honom däremot att börja fundera på om ett eget företag skulle vara ett lönsammare alternativ.

”Företagare behöver inte vara ensamma”

Monika Ahlskog är vd för och grundare av Nooga som erbjuder bokförings- och andra konsulttjänster för företag. Nooga grundades 2016 i Jakobstad och har sedan dess vuxit till ett företag med en omsättning på två miljoner euro om året. Hela 27 anställda jobbar nu i byråer på ytterligare fyra orter förutom Jakobstad: Karleby, Vasa, Nystad och så en nygrundad enhet i Kampen i Helsingfors.

Ett gott råd som Ahlskog ger nya företagare är att vara noga med ekono-

min genast från den första månaden – då kommer det att vara lättare att hålla koll på ekonomin också senare.

Ahlskog är medveten om att de företagare som väljer att ta steget att anställa har mycket att tänka på, bland annat relaterat till kollektivavtalen.

– Det är bra att veta att man som företagare inte behöver vara ensam. Man kan anlita byråer som erbjuder experthjälp gällande bland annat de lagstadgade kraven, bokföringen och frågor om vad som gör ett företag attraktivt för anställda. ■

TEXT: MARIA SVANSTRÖM | FOTO: ISTOCK



Monika Ahlskog

Nya visioner på Responsible Organising-konferensen

Stora frågor såsom avkolonisering, forskningens relevans för det södra halvklotet samt det framtida arbetslivet stod på agendan på den fjärde Responsible Organising-konferensen som ordnades online på Hanken den 28 april.

Den årliga konferensen ordnas i samarbete mellan tre forskningsinstitut på Hanken: CCR - Centre for Corporate Responsibility, GODDESS Forskningsinstitutet inom jämställdhet, kön, genus, diversitet och hållbarhet och HUMLOG, som fokuserar på frågor inom humanitärlogistik. Hållbarhet och ansvarsfullhet är teman som hör till Hankens styrkeområden inom forskningen och konferensen är en del av styrkeområdet Responsible Organising fokus på samhälllig påverkan.

Konferensen riktar sig till den bredare allmänheten. Centrala frågor på årets konferens var hur vi kan tänka relationen mellan vetenskap och dess samhällsliga inverkan på nya sätt, representation och vem som har tillträde till kunskap samt hur samhällsliga utmaningar kan lösas tillsammans.

- Vi behöver mycket diskussion och dialog för att förstå bredden och djupet av många av de globala utmaningar vi står inför och hur olika de ser ut från

olika perspektiv, konstaterade **Stella Nkomo**, professor vid Universitetet i Pretoria i Sydafrika, som deltog i ena av de två paneldebatterna som ordnades under dagen.

Hon förde starkt fram behovet av att skapa kunskap som utgår från verkligheten på det södra halvklotet.

- Många av de teorier som tillämpas till exempel i Sydafrika har skapats i västländerna. De är i många fall irrelevanta för den verklighet som vi lever, sade Nkomo.

I paneldebatten, som modererades av **Martin Fougère**, biträdande professor på Hanken, deltog också professor **Juha Suoranta** (Tammerfors universitet) och **Sergio Wanderley** (Universitetet i Grande Rio).

Hur ser framtidens arbetsliv ut?

I den andra paneldebatten *Reimagining the Futures of Work* diskuterades hur framtidens arbetsliv kan se ut.

En av paneldeltagarna var **Aaron**

Benanav, forskare vid Humbolts universitet. Han rekommenderade att analysera närhistorien när man formar visioner inför framtiden.

- Trenderna som utvecklats under en längre tid kommer sannolikt att fortsätta. Till dessa hör bland annat att arbetslivet blivit mer osäkert för många grupper och att produktiviteten har sjunkit. Jag tror själv att vi behöver mer offentliga investeringar för att råda bot på det här.

I diskussionen deltog också **Signe Jauhainen** (Kela) och **Maija Mattila** (Kalevi Sorsa Säätiö). Diskussionen modererades av **Mikko Vesa**, biträdande professor på Hanken.

Diskussionen var sponsorerad av Nordiska ministerrådets diskussionsserien Nordic Talks. ■

Se paneldebatterna online här: hanken.fi/hankentidningen2021

TEXT: MARIA SVANSTRÖM



Aaron Benanav



Stella Nkomo



Hanken Finance Day

Sustainability Agenda Seen as Crucial in Banking Strategies as Consumers and Investors go Green

The topic “Sustainability in the Banking Industry” was of great interest to researchers, alumni and students on Hanken’s Finance Day this year. The annual event was held online for the second consecutive year on 17th March 2021 and was fully booked.

TEXT: NINA WINQUIST | ILLUSTRATION: ISTOCK

According to the three main speakers, sustainability strategies in the banking industry are clearly no longer merely optional or to be considered window-dressing; modern-day consumers and investors demand “greenness”.

Two of the speakers representing the European Central Bank (ECB) kicked off the event with a presentation of a regulator’s view on “Euro area financial stability – risks, vulnerabilities and supervisory responses to the pandemic”.

In their presentation, ECB Lead Supervisor **Magnus Andersson** and ECB Senior Supervisor **Simon Schulz** identified four key risks to the financial stability of the euro area: growing vulnerability of asset prices to correction, further weakening of bank profitability amid higher credit losses, rising debt

servicing challenges for firms, households and sovereigns, and fourthly, increasing credit and liquidity risk of non-banks amid renewed risk-taking.

The ECB speakers highlighted that sustainability has to be considered in relation to profitability and equity aspects such as price-to-book ratios. According to the speakers, restoring bank profitability after the “extraordinary shock” and economic fallout of Covid-19 is related to overcoming challenges of overcapacity in some financial systems, diversification of income sources, embracing opportunities from digitalization, and general cost-saving measures. Are banks currently provisioning enough in this low-level interest rate environment? This is a topical key question this spring for the ECB, with

its central mandate of ensuring price stability.

The third main speaker **Veronica Palmgren**, Head of ESG Analysis, Group Sustainability at Nordea Bank, focused fully on the sustainability agenda.

Palmgren pointed out Nordea’s strong commitment to sustainability and noted the significant growth in four areas of sustainability products during the last years: assets under management in sustainability-enhanced funds, green corporate loans, transaction volumes for sustainability-linked loans, and green mortgages – the ramp-up of the sustainability agenda is clear for all to be seen.

History highlights show that in the past few years after the Paris Climate

Agreement of 2015, there is a flurry of societal activity and a sustainability shift, that is also visible in the bank's launch of various green products; its own bonds, mortgages and green corporate loans (2018), as well as sustainability-linked loans and green car loans (2019). Furthermore, Nordea has worked with other banks to create standards for responsible banking under the auspices of the UNEP's finance initiative and recently in 2020 launched Sustainable Choice, the new symbol for the bank's sustainability offerings.

According to Palmgren three key mechanisms accelerate expectations on being a sustainable company: expectations and demands from customers and employees, high focus from investors and rating agencies, and evolving regulations and climate targets.

In Europe, the European Union is a strong factor in shaping and driving the sustainability issue with its aim of carbon neutrality by 2050, and to halve the green-house gas emissions by 2030 as compared to 1990. Finland, of

course, has even more ambitious aims as it is striving for carbon neutrality by 2035. Governments and sustainability regulations also play a pivotal role.

The Paris Climate Agreement's aim to limit temperature increases is echoed in Nordea's Climate Action objectives for 2030 and targets for 2023 – the financial institute sees itself as an important part of the transition.

To date, Nordea has identified four strategic pillars supporting its journey towards sustainability – climate action, social responsibility, financial strength and, lastly, governance and culture, in its efforts to integrate sustainability into savings and lending offerings, culture and people processes, procurement, risk management and funding. The financial institution is set to achieve 50 percent less internal operations emissions and 40–50 percent less emissions in investment and lending portfolios by 2030 and, finally, net-zero emissions by 2050 in alignment with society's goals.

Hanken Finance Day 2021 was roun-



Veronica Palmgren

ded off with a panel discussion where Wärtsilä Associate Professor at Hanken, **Emilia Vähämaa** and Assistant Professor at Hanken **Jesper Haga** joined the previous three speakers.

The event was moderated by the Head of Corporate Relations and Outreach at Hanken **Camilla Wardi**, assisted by Alumni Coordinator **Mira Aarnivuori**. ■

Turning-Point in Humanitarian Operations Towards More Local Solutions

Material needed in cases of humanitarian crises should not be imported from outside but be sourced locally. This has been a longstanding goal for different actors working in the field of humanitarian relief. It has, however, turned out to be difficult to realize.



Diego Vega

During the last year, COVID-19 has made anything other than local solutions in many cases closer to impossible. The change towards local solutions in the field of humanitarian aid has been so remarkable that Hanken's HUMLOG Institute Deputy Director Dr. **Diego Vega** considers it valid to talk about a turning point.

- It is about procuring the relief items and food needed locally, but also for example making aid more sustainable, Vega says when explaining what local solutions are about.

Vega hosted two discussions at the World Humanitarian Forum in May 2021 in London – the largest and most inclusive nonpartisan forum in humanitarian aid and international development that brings together decision-makers and opinion-formers in the public, private and non-profit

sectors, as well as the next generation of partnership-builders.

The workshops Vega hosted were "Promoting green supply chain management: adopting sustainable policies" and "Analysing localisation: trends, challenges and solutions to implementation".

- It is important to point out that the changes taking place towards more local solutions in the case of humanitarian crises are also related to environmental issues – not least since they lead to reducing emissions that are caused by transportation for example.

WHF is one of several forums that supports, advises, and discusses questions related to humanitarian aid in which the HUMLOG Institute participates. ■

TEXT: MARIA SVANSTRÖM

Hanken Welcomes Three Fulbrights for Spring 2021

A Trio of U.S. professors bring knowledge in humanitarian logistics, supply-chains, and cross-cultural conflict management. Hanken and the Fulbright Center, an organisation that specialises in academic exchange between Finland and North America, are celebrating 10 years of co-operation this year.

TEXT: ANDREW FLOWERS | FOTO: PIA PETTERSSON

Professor Nezhil Altay

A faculty member at Chicago's DePaul University since 2009, **Prof. Altay** has a very personal reason for becoming an expert in humanitarian logistics. Altay was originally trained in operations research and management, but his 1999 experience of Turkey's devastating 7.2 Richter-scale earthquake changed his outlook on life and the course of his academic career.

"After that terrible earthquake it was too unsafe to go back to our homes, so we had to sleep in a park for a week," he says. "I was appalled by the lack of relief-agency support and I realized that there must be a better process for managing this kind of thing. From then on I decided to work exclusively on

operations management and humanitarian supply chains."

Altay's host at Hanken is **Professor Gyöngyi Kovács**, who has experience of working on humanitarian logistics operations in several conflict zones. It's the work of Kovács and others in Hanken's Humanitarian Logistics and Supply Chain Research Institute (HUMLOG Institute) that drew Altay to Finland.

"Hanken has one of the world's most established and renowned humanitarian logistics research institutes," he says. "I'd met HUMLOG people at conferences and realized we had common interests, so when I found out Hanken had a Fulbright distinguished chair I applied for it."

The umbrella issue Altay's research

tackles is how to manage supply chains that exist to alleviate human suffering. This means addressing the challenges of delivering humanitarian aid in conflict zones, as well as in disaster response and development-aid settings.

"One of the most common problems humanitarian logisticians face is that of access. This is not only a physical problem, it can also be a legal one," says Altay.

"Let's say you're the leader of an insurgency and I'm an aid worker who wants to pass through the territory you control. If I send you a burner phone so that I can call you to prevent any shooting on my way through, that may break U.S. terrorism law. The big issue is how to negotiate these constraints without breaking the law," he says.



Professor Nezhil Altay

Wilson Family Professor of SCM, Brian Gibson

Professor Gibson leads studies in supply-chain management at Alabama's Auburn University. He was invited to Hanken by **Professor David Grant**, who is also an expert in supply-chain management. Professors Gibson and Grant have been collaborating for more than 15 years.

Gibson is using his Fulbright opportunity to create a comparative analysis of US and Nordic retail supply chains, building on his extensive work in retail fulfillment and distribution.

"Over the past year or so – with the pandemic and some other global events – people have really gained an appreciation of why supply chains are so important in everyday life," says Gibson. "As



Professor Brian Gibson

The agreement between Hanken and the Fulbright Finland Foundation provides prominent American scholars the opportunity to spend a period at Hanken. During their visit, the scholar will lecture or conduct research and contribute in disseminating Hanken's research and knowledge within the business community and society.

consumers changed their buying habits during the pandemic, retailers had to quickly expand their ecommerce fulfillment capacity. Those who didn't either lost significant revenue or struggled to stay in business."

Prof. Gibson says the Covid-19 pandemic disrupted the world's supply chains in a stop-start fashion. When the pandemic first hit, trade virtually ground to a halt. Then it accelerated again to unprecedented levels. Now ports from Rotterdam to Los Angeles are struggling to keep up with trade, while supply issues in the semiconductor industry are having knock-on effects in other industries too.

"Companies knew the risk of the semiconductor industry being highly concentrated in a few locations – mainly Taiwan and Korea – but the pandemic turned that risk into reality," says Gibson. "Heavy spending on technology over the past year has caught the semiconductor industry short. Currently, the shortage of low-value chips is even shutting down automotive production in many countries."

Professor Leigh Anne Liu

An expert in cross-cultural communication and conflict management, **Professor Leigh Anne Liu** comes to Hanken from Georgia State University in Atlanta. Liu is hosted by **Professor Denise Salin** from Hanken's Department of Management and Organisation.

"My project is about transforming the vicious spiral of workplace mistreatments, such as bullying, harassment, aggression and conflict escalation," says Liu. "Professor Salin is an expert in workplace bullying, so I wanted to collaborate more with her."

Liu also studies cross-culture attitudes to communication and conflict management, as well as relational metaphors in international joint ventures.

"I study the relationship between culture and cognition, and how this applies to all kinds of intercultural interaction," she says. "Most of my early work has been in interpersonal relationships, but I've also worked on an organi-

zational level from a socio-psychological perspective."

Liu and Salin have been working on a meta-analysis of existing literature in the field, and are now building a conceptual framework for their research. The next step is to conduct company interviews, field experiments and case studies that they hope to expand into a multi-country study.

"Research is inconclusive about the key mechanisms for inter-cultural conflict, so we're working on a conceptual model aimed at breaking the vicious cycle and reducing negative consequences," says Liu. ■



Professor Leigh Anne Liu



After Class-poddens värdar Jesper och Dennis: Podcast som ett verktyg i undervisningen

Jesper Haga och Dennis Sundvik ville erbjuda något nytt åt sina studenter som de undervisar i finansiell ekonomi och redovisning med podcasten After Class med Jesper & Dennis.

De publicerade veckovisa avsnitt under hela läsåret – och det blev bara roligare att göra podcasten då de blev bättre på det.

Podcasten startades för att bredda kontaktytan mellan föreläsare och studenter i den digitala undervisningsmiljön. Distansundervisningen och coronasituationen gjorde att både Jesper och Dennis kände att det fanns utrymme för en podcast.

- Coronahösten fick oss att starta podcasten. Just nu funderar vi på hur och vad som borde göras för att podcasten ska passa in ännu bättre som en del av undervisningens omniupplevelse, berättar värdarna.

Idén var från början att diskutera aktuella nyheter som anknöt sig till undervisningen – Jesper undervisar och forskar i finansiell ekonomi, Dennis i redovisning. Som lyssnare har de i första hand tänkt studenter.

- Vi har anpassat nivån på samtalet efter de tilltänkta lyssnarna. Vi har fått en hel del lyssnare utöver studenterna också, många av dessa lyssnare är intresserade av ekonomi men jobbar inte direkt med dessa frågor, säger Jesper.

För dem som vill börja lyssna på podcasten rekommenderar duon de senare avsnitten eftersom de som podcastmakare har utvecklats över tiden. Samtidigt bygger avsnitten på återkoppling.

- Vi försöker ofta bygga upp avsnitten kring en eller flera aktuella nyheter, sedan kopplar vi nyheterna till vårt kursinnehåll och ofta till forskning i området. I ett lyckat avsnitt får vi också in ett välplacerat skämt, säger Dennis.

Gäster för in nya perspektiv

Jesper och Dennis gör mycket forskning tillsammans och de har överlappande kurser där de bland annat

behandlar företagsvärdering från olika synvinklar. Därför är det naturligt att de i podcasten utöver nyheter ofta tar upp värderingssynvinklar och företagsbedrägerier.

- Podcasten har också haft en heterogen grupp av gäster. Vi har haft gäster från näringslivet, nationella och internationella universitet samt studenter. Att ta in fler gäster kunde vara ett sätt att utveckla podcasten, nämner Jesper.

Under läsåret publicerade Jesper och Dennis nya avsnitt varje fredag och de tänker fortsätta nästa läsår. Planer finns också för några sommaravsnitt.

- Hittills har vi inte känt någon press av att göra podden. Målet är 15 minuters avsnitt men det varierar beroende på hur mycket material vi har, säger duon. ■

TEXT: MARIA SVANSTRÖM | FOTO: LINUS LINDHOLM

Hankenalumner delar sina inspirerande karriärhistorier i Hankens karriärpodd

I april lanserades Hankens karriärpodd, där Hankenalumner berättar om sina karriärer och vilka val de har gjort samtidigt som de ser tillbaka på sina studier på Hanken. Det är ett nytt sätt för alumner att samarbeta med Hanken, och det var inte svårt att få med gäster till podden.

Alumnerna som medverkar i podden kommer från olika generationer, bakgrunder och olika delar av världen. En del har börjat på Hanken efter gymnasiet, medan andra redan haft en lång karriär bakom sig när de inlett sina studier på högskolan.

- Podden visar väldigt konkret de breda karriärmöjligheterna som studierna på Hanken öppnar. Genom att lyssna på podden kan man också få tips om hur man kan komma vidare i sin karriär, hur man skriver en bra CV och hur man gör väl ifrån sig i en arbetsintervju eftersom många av dem som medverkar i podden är i ledande position, säger poddens värd **Katarina Krokfors**, som studerar på Hanken.

Också orsakerna till att börja studera på Hanken varierar. Jenni Petrova berättar bland annat om hur hon sökte in till Hanken för att starta om sin karriär i Finland efter studier och toppjobb som jurist i Moskva.

- Det finns väldigt stora skillnader mellan karriärhistorierna, men det som många säger är att det lönar sig att ta risker och hoppa in i det okända. Det är ett av de starkaste budskapen som jag tagit till mig när jag diskuterat med alumnerna, säger Krokfors.



Katarina Krokfors

Bakom podden är producenterna **Mira Aarnivuo** (alumnkoordinator) och **Camilla Wardi** (chef för näringslivsrelationer och samverkan).

- Idén för podden kom från en alumner och det kändes som ett väldigt naturligt sätt att hämta samman alumner och studenter, säger Aarnivuo.

Gästerna i de första avsnitten är **Christopher Thölix, Monika Liikamaa, Apramey Dube, Eleonor Hedström, Fredrik Wildtgrube, Hanna Westman, Kristian Schrey, Jenni Petrova** och **Paulina Hoffman**.

Utöver dessa alumnintervjuer publiceras även ett "bonusavsnitt" om hur stort stöd man kan få på Hanken från bland annat karriärtjänster, coaching, studievägledning.

Avsnitten är 20–30 minuter långa och språket varierar mellan svenska och engelska. ■

TEXT: MARIA SVANSTRÖM | FOTO: THERESIA LUNDBERG

ALLA HANKENS PODDAR FINNS TILLGÄNGLIGA HÄR: hanken.fi/bloggar-poddar

Ny podd | New podcast

GYLLENE STUDIETIDER PÅ HANKEN

LANSERAS
HÖSTEN 2021

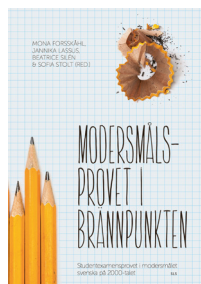
HANKEN PODCAST



Bokhörnan

Skrivkompetenser för arbetslivet

I *Modersmålsprovet i brännpunkten*, granskar sju forskare, lärare och språkexperter det svenska modersmålsprovet och studenternas prestationer

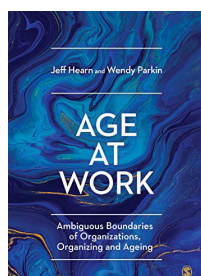


ur flera olika synvinklar. En av de medverkande är Sofia Stolt, som är universitetslektor på Hanken. I boken sätts fokus på vilka förutsättningar och förmågor finlandssvenska unga har att skriva utifrån givna

anvisningar och material, men också på hur lärarna ser på provet. Dessutom diskuteras vilka färdigheter undervisningen ger och hurdana skrivkompetenser som behövs i arbetslivet.

Age and Work – a Complicated Question

With recent demographic trends towards ageing populations in many Western countries, issues of older age, ageing and ageism are now higher on some political and organizational agendas than previously. Ageing



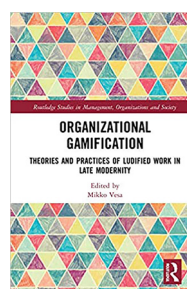
and organizations are, however, embedded and intertwined in very many ways and affected among other by gender and ethnicity and thus questions related to age and work are complicated, write

Hanken researchers Jeff Hearn and Charlotta Niemistö in their recent book

Age at Work: Ambiguous Boundaries of Organizations, Organizing and Ageing authored with Wendy Parkin (UK) and Richard Howson (Australia). “Age, ageing and ageism, or rather double ageism – that is ageism towards both younger aged and older aged employees – need to be taken on board alongside gender equality policy and as part of diversity policy”, Hearn and Niemistö state.

The Magic of Playing Games

Gamification is one of the buzzwords in today’s societies, and it seems there are no limits to all the benefits and new areas in life one can conquer with it. The new book *Organizational Gamification, Theories and Practices of Ludified Work in Late Modernity* edited by Mikko Vesa from Hanken casts light on the connections between gamification and the field of management and organization. Vesa sees the most promising avenue for gamification in re-introducing strategic thinking into organizations that have too long confused operational efficiency with strategic thinking.



Sustainable Investing

The book *Sustainable Investing: Beating the Market with ESG* by Hanken researcher Hanna Silvola and sustainability expert Tiina Landau reviews the latest methods of sustainable investing

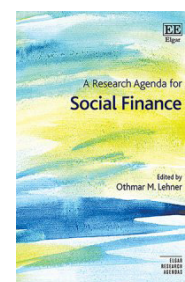
and financial profit-making and describes how ESG (Environmental, Social, Governance) analysis can identify future business opportunities. Megatrends such as climate change, sustainable development and digitalisation increase uncertainty and information asymmetry and have an impact on the future returns on investments.

The book is a translation of a popular Finnish edition, *Vastuullisuudesta ylituottoa sijoituksiin*, published in 2019.



How to Make Research on Social Finance?

The anthology, *A Research Agenda for Social Finance*, edited by Othmar Lehner, professor and director for the Centre of Accounting, Finance and Governance at Hanken, explores social finance and impact investing, surveying the latest research in this area. It considers a range of actors from across the social finance ecosystem, from investors and social banks to the entrepreneurs who propose sustainable solutions and seek finance. The chapters discuss a variety of key topics, including impact investing and measuring practices, the structured financing of social and environmental ventures and the potential effect of social banking on the Sustainable Development Goals.



BOKTIPS 1

Klara and the Sun Kazuo Ishiguro

I am currently reading the latest novel by Kazuo Ishiguro “Klara and the Sun”. It tells the story of Klara, an Artificial Friend with outstanding observational qualities. From her place in the store where Artificial Friends are

sold, she watches carefully the behavior of those who come in to browse, and of those who pass on the street outside. She remains hopeful that a customer will soon choose her. With this book, we enter the near future, where artificial intelligence has matured to such an extent that androids like Klara are personal friends. The problem of how one defines human existence, especially in relation to the development of artificial intel-

ligence, is not new. But as Kazuo Ishiguro is a humanistic writer with the ability to look into complex moral dilemmas, the whole subject acquires an additional allegorical dimension. The various ways we love and learn to live with loss, religion as a deeper human need, the effects of climate change are just some of the issues raised directly or indirectly in the novel. I strongly recommend this book.

BOKTIPS 2

Inequality

Anthony B. Atkinson

Another book that I really like is "Inequality" by Anthony Atkinson. Today we hear a lot about the distribution of income and the contrast between the 1% and the 99% of the population, and public opinion has realized the magnitude of this contrast more than ever before. But how can this increased public sensitivity be translated into policies and actions that reduce inequality?

In this book, Anthony Atkinson makes specific suggestions that could really affect income distribution. Looking at history and the current economic mechanisms, Atkinson seeks to show what could be done to reduce the extent of inequality. In the first part of the book, Atkinson examines what we mean by inequality and defines its current extent. Is there any period in history which shows a decrease in inequality and, if so, what can we learn from that? What can economic theory tell us about the causes of inequality?

In the second part of the book Anthony Atkinson proposes steps that need to be taken by governments in order to reduce inequality. The third part examines several objections to these proposals. Can we create equal opportunities without losing jobs or slowing down economic growth? Can we implement an inequality reduction program? With this book, Anthony Atkinson demonstrates how political choices could start to make a difference. The book is more timely than ever with the Covid-19 pandemic creating additional inequality.

BOKTIPSEN SKRIVNA AV



**IOANNA FALAGARA
SIGALA**

Ioanna Falagara Sigala is Researcher at the HUMLOG institute at Hanken (HERoS, EU-H2002 project). Her current research focuses on medical supply chain disruptions caused by Covid-19 and on the humanitarian supply chain resilience. She holds a PhD from Vienna University of Economics and Business with the focus on the coordination and cross-sector collaboration of humanitarian supply chains.

Hankenstudenter premieras för utmärakta studieprestationer

Hanken premierar varje år studenter för utmärakta kandidat- och magisteravhandlingar samt för goda studieframgångar.

Hanken delar årligen ut hedersutnämningar för läsårets bästa kandidat- och magisteravhandlingar, samt den prestigefyllda Rector's list-hedersutnämningen som tilldelas Hankens bäst presterande magisterstudenter.

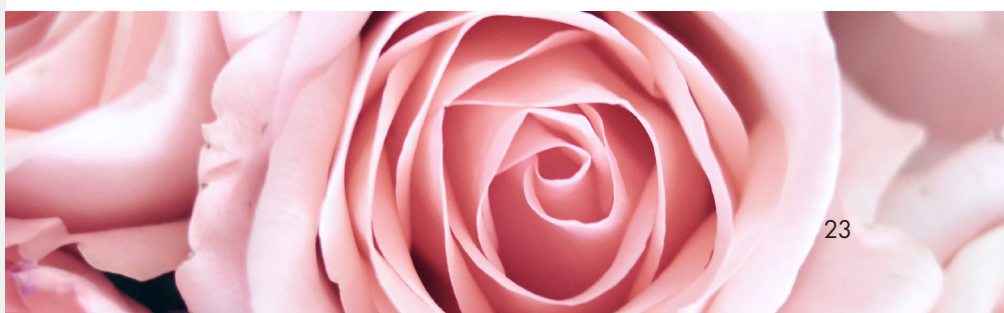
Kandidat- och magisteravhandlingarna utses baserat på vitsordet för avhandlingen och tilldelas de nio bästa kandidat- och magisteravhandlingarna. Rector's list utnämningen delas årligen ut enligt fastställda kriterier på studieframgång till de tio bäst presterande stu-

denterna på Hanken. I år delades utmärkelsen undantagsvis till elva studenter. I kriterierna för studieframgång ingår antalet närvarotimer, antalet studiepoäng samt medeltal för samtliga kurser.

Årligen uppmärksammas även de bäst presterande studenterna som åker på utbyte med hedersutnämningar för utbytesstudier. Under höstterminen premierades 16 studenter och under vårterminen premierades 17 studenter. Hedersutnämningen är baserad på studietakt i kombination med studieframgång.

Rector's list - bästa magisterstudent

Stipendiemottagare	Hedersdonator
Nicole Ekman	Finlands Ekonomer r.f.
Frida Forslund	Saara och Björn Wahlroos
Viktor Forsman	Louise och Göran Ehrnrooth stiftelse
Lina Glabisch	Camilla och John Lindfors
Zaur Hasanov	Oy Karl Fazer Ab
Lauri Jokinen	Christina Diehl
Cecilia Kalpamaa	Finlands Ekonomer r.f.
Klaus Kärjenmäki	Wärtsilä
Linda Mitts	Familjen Hartwall
Jessica Rautelin	Stiftelsen Marcus och Amalia Wallenbergs Minnesfond
Ylva Sundvik	Päivi och Kurt Björklund
Viktor Wahlberg	Svenska handelshögskolan





“Glädjen är dubbel när den är delad” – i den nya kursen i kulturell hållbarhet och kommunikation flödar studenternas kreativitet

Under våren ordnades det för första gången en kurs i kulturell hållbarhet och kommunikation på Hanken. Kursen var ett svar på studenternas intresse för kurser i humaniora.

TEXT: MARIA SVANSTRÖM | FOTO: PIA PETTERSSON | ILLUSTRATION: ISTOCK

Kursen “Cultural Sustainability and Communication” gav studiepoäng i engelska. I trådarna höll Maria Asuncion Gajitos, lektor i engelska på Hanken och Anni Pokki, professionell pianist, Hankenalumn och ombudsman för Konstuniversitetets stödstiftelser.

- I en enkät som gjordes före kursen kom det fram att studenterna praktiserar olika former av konst: teater, körsång, banduppträdanden, skrivande och så vidare.

Det här var en kurs som erbjöd nya färdigheter i reflektion. Gajitos bakgrund är i humaniora och hon anser att universitetsutbildning bör erbjuda en helhetsmässig möjlighet för studenterna att utvecklas. En väg till det

här är att dela expertis och kontakter – ”delad glädje är dubbel glädje”, som Gajitos säger.

- Kursen baserade på samarbete och därför inbjöds gäster för att diskutera bildkonst som ett yrke och dess relation till business och hållbarhet. I och med att det var en kurs i kommunikation fokuserade sig uppgifterna på tillämpning av färdigheter som studenterna fått från grundkursen i affärskommunikation, säger Gajitos.

Ett startskott för att förverkliga en kurs där ekonomi och konst kombineras var Hankens 110-årsjubileum 2019 där temat var kreativitet. Därtill har böckerna *Out of Our Minds* och *The Way of Beauty* och böcker av Dr. John Clammer varit centrala inspirations-

källor för Gajitos när hon utvecklat kursen.

“Också den kulturella dimensionen hör till hållbarhet”

På kursen diskuterades också frågor om kulturell hållbarhet. Det är den av hållbarhetens dimensioner som inte fått lika mycket uppmärksamhet som de ekonomiska och ekologiska dimensionerna som betonats mest eller den sociala dimensionen som särskilt Unesco synliggjort.

- Också den kulturella dimensionen hör till hållbarhet och är en dimension som kan och borde utvecklas överallt. Det är en engagerande och positivt stärkande impuls som gör samhäl-

let vackrare och mer mänskligt, säger Gajitos.

En av grupparbetena var att designa en poster för temaveckan om målen för hållbar utveckling på Hanken. Alla studenter skulle också skriva en konstrecension. De här uppgifterna kommenterades av externa experter – Maria Holmlund-Rytkönen, programkoordinator på Hanken, Sanchi Maheshwari, koordinator i socialt ansvar på Hanken samt pianisterna Ossi Tanner och Silja Levander. Därtill intervjuade studenterna bildkonstnärerna Canal Cheong-Jagerroos och Sami Lukkari-nen, vars konst kommer att ställas ut i Mänttä i sommar. Den kända galleristen Kaj Forsblom delade med sig av sin erfarenhet som affärsman inom konstvärlden. Därtill fanns det på kursprogrammet en video av Johan Vestin om hur det är att vara kurator för en Art-in-Residence-utställning

- Den här gången var kursen fokuserad på bildkonst och det var också meningen från början att vi skulle besöka gallerier och museum, till exempel Ilya Repins utställning på Ateneum – något som dock inte blev av under kursen på grund av coronarestriktionerna. Vi har planerat att kursen i framtiden också kunde inkludera scenkonst, säger Gajitos.

Långa traditioner av att värdesätta konst inom finlandssvensk business

Pokki har graduerats från Kungliga musikhögskolan i Stockholm, varefter hon studerade finansiell ekonomi på Hanken. Hon ser stora möjligheter i att forska mer i hur ekonomi och konst hänger ihop.

“

Också den kulturella dimensionen hör till hållbarhet och är en dimension som kan och borde utvecklas överallt.

– Maria Gajitos –

“

- Det intressanta är att konstnärer inom musiken ofta är mer bekväma med att tala om pengar jämfört med konstnärer på många andra områden, där det är vanligare att befara att man som konstnär förlorar sin själ om man ger sig in på business.

Pokki är till exempel intresserad av principerna för hur konsten skall finansieras.

- Jag har varit med och ordnat den klassiska musikfestivalen Mänttä Musikfestspel. I stort sett fungerar kulturfinansieringen väl i Finland men det finns vissa egenskaper i det nuvarande finansieringssystemet som gör att det långsiktiga utvecklingsarbetet och planeringen är utmanande för kulturorganisationer. Coronapandemin har också visat att kulturfinansieringen behöver reformeras – speciellt gällande frilanskonstnärer. Ett välfungerande system för kulturfinansiering är en viktig del av kulturell hållbarhet.

Att en kurs i konst och kultur ordnas just på Hanken är enligt Pokki naturligt.

- Det finns en lång tradition av att värdesätta konst inom den finlandssvenska businessvärlden. Det syns bland annat i de medel som personer som **Amos Andersson** och **Gösta Serlachius** donerat för att möjliggöra konstnärlig verksamhet. ■

De som är intresserad av att samarbeta kring kursen får gärna kontakta Maria Gajitos per e-post maria.gajitos@hanken.fi.

Ett poddavsnitt om hur konst kan inkluderas i hållbarhetsdiskursen kommer att sändas på Hankens Sustainability Unwrapped-podcast den 26.8.2021.



Maria Asuncion Gajitos och Anni Pokki

RÄKNA

HAN

A MED

KEN

Partnervecka ger företag exklusiv synlighet

Hösten 2020 lanserade Hanken ett nytt koncept av företagssamarbete: Partnervecka. Under en vecka erbjuds Hankens partnerföretag exklusiv synlighet och skräddarsydda aktiviteter bland Hankens studenter och nätverk.

Under en partnervecka kan företagen till exempelvis ordna företagspresentationer, CV-check ins, korta intervjuer eller personliga möten med studenter. Det går också att ordna seminarier, frukostträffar, pop ups och afterworks. Företaget får under veckan också överta Hankens Instagram-konto.

Sedan hösten har tre företag hoppat på initiativet och paketerat skräddarsydda aktiviteter: Fazer, KPMG och PwC.

Fazer ordande sin partnervecka i februari. På grund av coronapandemin blev det inte riktigt som planerat – bland annat byttes frukosten med Fazers produkter ut mot en karriärpanel online som började med en mindfulnessövning. I panelen deltog

tre Fazeranställda i ledande position: **Joakim Köhler**, **Rasmus Bange** och **Anne Leikas**. Köhler och Bange är båda Hankenalumner.

- Panelen var lyckad. Vi fick in många frågor av studenterna på förhand och det blev en intressant diskussion, säger Anne Leikas, Director Fazer Group, Head of Talent Management & Acquisition.

Under veckan gav Fazer också studenterna möjligheter att få feedback på sina CV:n och tog över Hankens Instagram-konto med uppskattade inslag.

Enligt Leikas kommer Fazer att ordna partnervecka på Hanken också i fortsättningen.

- Jag tycker själv att det skulle vara kul att ordna den redan nästa år och det är säkert ännu trevligare live, säger Leikas. ■

TEXT: MARIA SVANSTRÖM

Welcome to Fazer's takeover week!

This week you'll meet some of our employees and hear about their work at Fazer.



Hankens företagspartner

DERMOSIL



fennia

KPMG

NAAVA
breathe

NIORD
EKONOMIFÖRENINGEN

pwc

WASELIUS & WIST

AW Academic Work

account+or

CapMan WEALTH SERVICES

Deloitte.

elo

EY Building a better working world

Handelsbanken

MC Marketing Clinic

trainers' HOUSE

LÄS MER OM PARTNERPROGRAMMET PÅ HANKEN.FI

För närmare information kontakta:

Nikoline Stenman-Möller, Näringslivsplanerare: 040 352 1380 | nikoline.stenman-moller@hanken.fi

eller Minna Kullas, Näringslivskoordinator i Vasa: 050 5350 197 | minna.kullas@hanken.fi

Det här gjorde vi

Hanken träffar i varje nummer två alumner som berättar om vad de har gjort i sitt jobb den senaste månaden. Den här gången träffar vi Anne Träskbäck och Rasmus Öhman.

Ordet förändring väcker olika reaktioner hos olika personer. Vissa ryggar tillbaka och vill att allt ska fortsätta som det varit, medan andra trivs i dynamiska miljöer och ser ständigt förbättringsmöjligheter runtomkring sig. Anne Träskbäck hör till den senare gruppen.

– Alla roller jag har haft hittills under mina 18 år på Wärtsilä har på ett eller annat sätt handlat om förändring. Den här våren har jag verkligen fått arbeta med förändring i min nya roll som chef för vår projekt- och serviceenhet, berättar Träskbäck.

Enheten har drygt 300 medarbetare, varav en del arbetar i Hamburg och en del är utspridda över hela världen.

– Under det senaste året har vi inom hela enheten, liksom i övriga Tyskland, arbetat på distans. Det går förvånansvärt bra. Kutymen är att alla har på videobilden när vi har möten. Vi har dagliga digitala kaffepauser och vissa fredagar träffas vi på en after work-drink framför våra skärmar. Men självklart saknar man den mänskliga kontakten med kollegor och kunder.

Hon brinner för ledarskapsfrågor och framhåller vikten av diversitet inom personalen och att alla känner sig inkluderade. Om man dessutom är mån om att kommunicera öppet, lyssna aktivt och behandla varandra med respekt, finns det goda förutsättningar att skapa

ett välfungerande team.

– Inom Wärtsilä finns ett starkt fokus på diversitet och jag uppskattar att jobba inom ett globalt företag där det finns väldigt goda möjligheter för både kvinnor och män, oberoende av ålder eller kulturell bakgrund.

Affärsområdet Voyage har fått anpassa sig till både minskad och ökad efterfrågan under pandemin.

– Handelsfartyg har haft ett uppsving på fraktmarknaden, medan passagerarfartygen till stor del har stått förtöjda i hamnar runtom i världen.

Wärtsilä har sedan 2015 köpt flera företag inom segmentet smart sjöfart och Anne Träskbäck's enhet har varit fullt sysselsatt med att föra dem samman, få dem att samarbeta och att exploatera synergier.

– Affärsområdet Voyage är mitt inne i ett omfattande omställningsprogram. Inom Voyage utvecklar vi system som gör att våra kunder kan bedriva sjöfart på ett sätt som bland annat minskar på bränsleförbrukning och hamntider. Lösningarna finns och nu hjälper vi våra kunder att implementera dem, säger Träskbäck.

TEXT: JOHAN SVENLIN



Anne Träskbäck, 45 år. Utexaminerad år 2000 från Hanken i Vasa med entreprenörskap och företagsledning som huvudämne. Sedan 2003 har hon arbetat i olika roller inom Wärtsiläkoncernen och sedan tre år tillbaka är hon bosatt i Hamburg, där hon nu leder en projekt- och serviceenhet inom affärsområdet Voyage.

“

Alla roller jag har haft hittills under mina 18 år på Wärtsilä har på ett eller annat sätt handlat om förändring.

“

Årets första månader är som bekant hektiska för en revisor. Även Rasmus Öhman har under våren haft fullt upp med bokslut, men ändå hunnit initiera en träff för en handfull Hanken-alumner i Zürich.

– Via mina magisterstudier blev jag del av det globala CEMS-nätverket som satsar mycket på sin alumnverksamhet världen över. Ofta när jag har träffat personer med liknande internationell utbildningsbakgrund eller erfarenheter, från Finland eller andra länder, har jag märkt att det finns mycket gemensamt att prata om. Det skulle vara en outnyttjad resurs att inte hålla kontakt med andra Hanken-alumner. Samtidigt är det också ett sätt att i längden ge något tillbaka till Hanken som öppnade dörrarna för en internationell karriärbana, förklarar Öhman.

För att hitta Hanken-alumner i Schweiz kontaktade han Hankens alumnkoordinator Mira Aarnivuori, som hjälpte till med att knyta kontakterna. I maj ordnades en första träff, efter att kontakt etablerats via en whatsapp-grupp.

– Träffarna ska till en början vara informella, där vi kan prata om allt möjligt utan någon speciell agenda. Vi kanske går ut på en vandring i bergen eller bara sätter oss ner och tar en öl.

Han beskriver Zürich som en internationell stad med hög levnadsstandard. Det hörs mån-

ga språk och det finns en ständig efterfrågan på ekonomer. Han har själv svenska och tyska som modersmål och sökte sig redan under magisterutbytet till den tysktalande delen av Schweiz och universitetet i St Gallen.

– Det finns en utbredd uppfattning om att man måste kunna tyska för att kunna arbeta och bo i Zürich, men det stämmer inte. Tyska behövs för vissa jobb, men generellt klarar man sig utmärkt på engelska här.

En annan uppfattning om Schweiz är att kostnadsnivån är hög. Öhman påminner om att även lönerna ligger på en nivå som matchar levnadskostnaderna.

– Jag trivs bra här med arbetet och omgivningen. På veckosluten går jag ofta ut och njuter av att vandra i bergen. Det finns enormt många rutter att välja mellan och de finns kartlagda på webbsidor så att man kan planera sin vandring på förhand.

Även om tillvaron i Zürich är behaglig håller Öhman dörrarna öppna för nya erfarenheter.

– Jag har tänkt stanna här tills vidare, men jag är såpass ivrig på att utveckla mig själv och att se omvärlden att jag nog också kan tänka mig flytta vidare till andra intressanta länder och kulturer.

TEXT: JOHAN SVENLIN



Rasmus Öhman, 28 år. Tog kandidatexamen 2016 vid Hanken i Helsingfors med redovisning som huvudämne, fortsatte vid Aaltouniversitetet och blev ekonomimagister 2019. Sedan oktober 2019 arbetar han på Deloitte AG i Zürich.

“

Via mina magisterstudier blev jag del av det globala CEMS-nätverket som satsar mycket på sin alumnverksamhet världen över

“



Can we become world leading at leadership?

In the middle of the second corona spring, as a newly appointed Professor of Practice at Hanken, I was given an inspiring assignment: to give a keynote at the first joint alumni event for Hanken, Arcada, Novia and Åbo Akademi University.

The theme was Leadership in Change. Finland is top ranked in many areas with relevance for creating a healthy, well-functioning, productive work life. We are good at e.g. equality, transparency, anticorruption, education, healthcare, happiness. Could we be the world's best at leadership as well?

Challenging all of us to work to become the world's best at leadership may sound like a joke, but we are at a breaking point in human history and the underlying need is dead serious. More and more employees, and more and more managers, both in Finland and all over the world, are feeling unwell at work. Their work makes them sick and incapacitated – an unsustainable situation.

So let me share some basic thoughts from the alumni event on how we could work and lead better:

1. Accept that everything is transparent, and perishable. Transparency is often perceived as cumbersome, but what if we would dare to focus on the benefits?

2. Once everything automatable becomes automated, the real competitive advantages arise by successfully attracting the best people who have the ability to collaborate and learn.

3. We live in an 'experience economy', where competitive advantages are best achieved by creating excellent employee and customer experiences. The curling generations have high demands on their working environment and low tolerance for poor leadership.

4. Leadership systems are still often based on a command-and-control mindset, but if you have managed to get the 'best' to work in well-functioning teams, there is every reason to enable as much autonomy as possible. All research shows the positive impact of autonomy on motivation, creativity, well-being and productivity.

5. In many organisations there are hierarchical, costly and time-consuming "hourglasses", where different managers interact with each other.

instead of hourglasses, we need to create tunnels, where knowledgeable individuals get to collaborate freely, depending on how they can contribute. In the board work, brave experiments of new ways of working seem rather scarce.

6. We are all mediums whether we enjoy the role or not. What are my messages, channels and audiences? How do I communicate so that I reach even those generations who rarely read texts, and whose focus lasts only as long as a TikTok video?

The list of expectations and demands for leaders is endless, and none of us can live up to all of them. But we can all learn to get better at harnessing our own strengths and navigating our weaknesses. And we should learn this already during our studies or when we take our first steps in working life.

Perhaps my challenge of getting Finland to be world-leading at leadership should be divided into one challenge for us alumni in worklife, and another for our schools? ■

COMPILED: NINA WINQUIST | PHOTO: SUSANNA ELENIOUS

“Shared Joy is Double Joy”

“Cultural Sustainability and Communications” at Hanken fosters creativity of the students

During the spring, a course in cultural sustainability and communications was organized for the first time at Hanken. The course was a response to the students’ interest in courses in the humanities.

The course “Cultural Sustainability and Communication” gave credits in English. The course was planned by Maria Asuncion Gajitos, lecturer at Hanken and Anni Pokki, professional pianist, alumni from Hanken and Foundation Officer for the University of the Arts Foundations.

“The pre-course survey revealed that many of the students have been involved in various forms of art: theater, choir singing, band performances, writing and so on. This was a course that provided new skills in reflection,” remarks Gajitos and Pokki.

Gajitos’ background is in the humanities and she believes that university education should offer a holistic opportunity for students to develop. One step towards this is to share expertise and contacts – “shared joy is double joy”, as Gajitos comments.

As a collaborative course, guests were invited to discuss visual art as a profession and its relation to business and sustainability. As a communications course, the assignments focused

on the application of communication strategies learned from the basic business communication course.

A starting point for designing a course where economics and art are combined was Hanken’s 110th anniversary in 2019 where the theme was creativity. In addition, the books *Out of Our Minds* and *The Way of Beauty* and books by Dr. John Clammer were key sources of inspiration for Gajitos when she developed the course.

“The cultural dimension is also part of sustainability”

The course also discussed issues of cultural sustainability. It is one of the dimensions of sustainability that is not as much considered as the economic and ecological dimensions, that have received most attention, and the social dimension, which has been made visible above all by UNESCO.

“The cultural dimension is also part of sustainability and it is a dimension that can and should be developed everywhere. It is an engaging and positively strengthening impulse that makes society more beautiful and more humane,” Gajitos observes.

One of the team assignments was to design a poster for the SDG Week

at Hanken. An example of an individual assignment was an art critique. External evaluators such as Hanken’s Programme Director, Professor Maria Holmlund-Rytkönen, Hanken’s Social Responsibility Coordinator Sanchi Maheshwari and pianists Ossi Tanner and Silja Levander were invited to co-assess the works of the students.

The following visual artists were also interviewed by the students: Canal Cheong-Jagerroos and Sami Lukkarinen, whose art will be exhibited in Mänttä this summer. Renowned gallerist Kaj Forsblom also shared his insights and experience as a businessman in the field of art. A video of Johan Vestin describing the curatorship of the Art-in-Residence exhibition was also part of the course.

“This time the course was focused on visual art. Originally, the course plan included a visit to galleries and museums, for example, Ilya Repin’s exhibition at the Ateneum – something that did not happen during the course due to the corona restrictions. We plan that the course in the future could also include performing arts,” announces Gajitos and Pokki. ■

COMPILED: MARIA SVANSTRÖM | PHOTO: PIA PETTERSSON



Maria Asuncion Gajitos and Anni Pokki

8.10.2021

HANKENDAGEN



HANKEN

Navigating transformation – Do you have what it takes?

Read more and sign up at hanken.fi/hankendagen

