

*Intervju på Nitorefleks.no
August 2016*

I den nye Agenda-raphRapporten er et resultat av et samarbeid mellom Fellesforbundet, NITO og Tankesmien Agenda. Silvija Seres er direktør i VC-selskapet TechnoRocks og bidrar med et eget kapittel i rapporten.

Teknologien endrer jobblandskapet

– Faglig innhold i de fleste jobbene vil endre seg hele tiden. Derfor vil evnen til å raskt lære og bearbeide kompleks informasjon, være avgjørende. Å kunne orientere seg effektivt i uoversiktlige og tvetydige situasjoner, og være kreativ og kommunisere godt på tvers av faglig mangfold, vil være svært nyttig for å kunne følge med raskt nok i et profesjonelt landskap i kontinuerlig endring, sier Seres.

Dette er egenskaper som må dyrkes fremover både i skolesystemet og i arbeidslivet, mener hun.

I rapporten skriver Seres at teknologien vil endre jobblandskapet på en måte som skaper flere profesjonelle flyktninger enn i noen annen tid. Innføring av kunstig intelligens og robotisering av oppgaver er bare én side av denne endringen, forklarer hun.

– De som evner å finne seg nye og unike posisjoner i verdikjeden er de som overlever den digitale omveltningen. Sammensetningen av jobbene som tilbys vil være endret. Mange må finne seg i at jobben de er opplært til ikke finnes lenger, og at de må omskolere seg flere ganger i løpet av karrieren, sier hun.

Kontinuerlig etterutdanning

For at man skal kunne skape et miljø for livslang læring, må ønsket om og initiativet til dette være godt forankret både hos arbeidstaker og arbeidsgiver, mener Seres. For bare en til to generasjoner siden var halveringstiden på en tillært evne tredivde år, i dag er den nede på fem år. Hvordan i all verden skal man klare å holde seg oppdatert da? Svaret er kontinuerlig etterutdanning.

– Med en grunnleggende interesse for det nye og motivasjon til å følge med, vil mye være løst. Man kan følge utviklingen via effektive online-kanaler og lære seg noe nytt og relevant på månedlig basis. Den ene måneden kan man lese seg opp på robotisering, den neste på maskinlæring og så videre, sier hun.

Seres trekker frem gode verktøy og leverandører som Udacity og Coursera. En god liste over online-kurs er nå også bare et par søk unna. Men det viktigste er likevel egenmotivasjon, og det kommer først når man har innsett at dette er blitt en nødvendighet, utdyper teknologidirektøren.

Må ikke glemme det analoge

Borregaard er en av industriaktørene som er blitt intervjuet i forbindelse med rapporten. NITO-tillitsvalgt i Borregaard, Ivar Husvik, mener at det digitale må underordnes den analoge forståelsen og innsikten.

– Rapporten har et høyt fokus på det digitale som forventes å ha en eksponentiell utvikling. Det digitale inviterer til effektivitet, tydelighet, klarhet og transparens, men det må imidlertid balanseres av det som konsernsjef Håvard Grjotheim i kommunikasjons- og publiseringshuset Media 07 kaller det ”analoge”, sier Husvik.

Ifølge Husvik innebærer det analoge i denne sammenhengen læring, innsikt, forståelse, innovasjon, medmenneskelighet og utvikling av samfunnet. Dette kan man også lese ut av rapporten, og her kommer NITOs medlemmer sterkt inn.

Positive til nanograder

– Våre medlemmer er plassert på alle strategiske områder i organisasjonen ved Borregaard og bidrar analogt til å forankre og bygge det digitale. NITO ser positivt på tanken om et tettere samarbeid mellom næringsliv og utdanningsinstitusjoner og opprettelsen av ”nanograder”, sier han.

Dette bør kunne bli en del av bedriftens strategiske kompetansebygging, gjerne støttet av endrede regnskapsregler slik at virksomheten kan føre kompetansetiltak som en investering, slik det er foreslått, forteller han videre.

HR-sjef ved Borregaard, Kari Strande, sier at konsernet sørger for å oppdatere kunnskapen blant sine ansatte ved å bruke interne fagprogrammer innen kjernekompetanseområdene.

– Vi har internasjonale salgstreningprogram, lederprogrammer og omfattende treningsprogrammer for operatører og lærlinger. Konsernet har også en egen kunnskapsfabrikk for opplæring og samarbeider med eksterne om et produksjonsakademi. Vi jobber målrettet og aktivt med såkalt ”on the job training”, det vil si erfaringsbasert opplæring i det daglige arbeidet.

Nanograder, Twitter og Business Insider

Silvija Seres velger også å trekke frem nanograder som en del av utdanningen for teknologer og ingeniører. Hun har også andre konkrete råd til de som ønsker å henge med i den digitale utviklingen.

- Nanograder og relaterte smågrader er en måte å pakke og teste ny kunnskap i små skala, én konkret ferdighet av gangen. For eksempel kan man ta kurs via Udacity om å lage programmeringsoppgaver i dataanalyseverktøyene Python eller SciKit og få en nanograd for dette, sier hun.

Seres oppfordrer også til å følge med på Twitter om innovasjon og Business Insiders "10 things in tech you need to know today".

- Det er også nyttig å lese de mest omtalte bøkene om effektene av digital omveltning på samfunnet og arbeidslivet, slik som The Second Machine Age, Rise of the Robots, Industries of the Future, Zero to One og Exponential Organizations, tilføyer hun.

Det digitale havet

Med nedgangstidene i oljebransjen er det viktig at morgendagens ingeniører husker at det er andre områder Norge kan bli verdensledende på, mener teknologidirektøren. Hun trekker spesielt frem det digitale havet, med en subsea-teknologi som kan brukes til mye annet enn olje. Verden trenger mye mer mat og mineraler og andre ressurser som norsk sokkel kan produsere med verdensledende kvalitet og kvantitet, forteller hun.

- Vi har svært gode ingeniører som har en relativt flat lønsskala, og har derfor råd til å bruke de mange gode hjernene til å utvikle nye digitaliserte havverktøy i bred skala, ikke bare innen oljebransjen. Vi har et annerledes, men på mange måter mer effektivt arbeidsmarked for ingeniørene våre og bør bruke dette som et konkurransefortrinn.

Vilje til endring

Konsulentsjef i Atea, Marit Garvik, kom på tredjeplass i kåringen av Årets Unge Ledere i 2015. Som konsulentsjef i et selskap som spesialiserer seg innen IT-infrastruktur, har Garvik mange tanker om hva som skal til for at fremtidens arbeidstakere skal kunne holde tritt med tiden. Ifølge Garvik er det spesielt én egenskap som skiller seg ut. Vilje til endring.

- I tiden fremover vil holdninger bli minst like viktig som kompetanse. Du må lære deg å bli glad i endringer. Vi mennesker har det ofte iboende i oss at ting skal være som før, men det fungerer ikke lenger. Det nytter ikke at tenke at du som teknolog eller ingeniør har valgt en utdanning som du skal holde deg til. Da vil du sakke akterut, sier Garvik.

Konsulentsjefen mener man kun har ett valg når det kommer til teknologien, og det er å se på den som noe som avlaster og forbedrer.

- Noen vil velge å fokusere på arbeidsplassene som forsvinner, men jeg vil heller trekke frem det som kommer til som følge av digitaliseringen. Hvis vi ikke bruker teknologien godt nok nå så vil vi bli for dyre, det handler om konkurransedyktighet også. De teknologiske mulighetene for kommunikasjon og samhandling er enorme. Vær nysgjerrig, lær av flinke folk og bli glad i endringer!

[Last ned som PDF](#)