

Denne artikkelen sto i [Finansavisen 15. mai 2021](#)

- Nå har vi snakket nok om livslang læring, sier Silvija Seres.

- Men det er helt avgjørende for å lykkes fremover, så derfor har jeg gjort noe med det. Rett og slett senket terskelen og blitt gründer.

Seres har en doktorgrad i matematikk fra Oxford og en MBA fra Insead, har jobbet som systemutvikler og forsker med AltaVista i Silicon Valley, vært direktør for forretningsutvikling i både Fast Search & Transfer og i Microsoft. Hun sitter i en rekke styrever i offentlige og private selskaper og har vært medlem i flere regjeringsutvalg. I fjor ble hun også utnevnt til medlem av NATOs høynivågruppe for teknologi og brytningsteknologi. Tidligere i år kom hun også ut med boken «Staten og dataen».

Med sitt Lørn University, et digitalt universitet i Norge, tilbyr de lydbasert mikrolæring - en helt ny måte å lære på for de aller fleste. Snart er det over 1.000 podcaster i deres læringsbibliotek kalt [Lørn.tech](#). Nesten 4.000 kurs er gjennomført og episodene er lastet ned over 2,5 millioner ganger.

Fremtiden er selvutviklings-fagbrev

- Gründerskap er mer et gladiatorspill enn en surfeferie. Hvis du ikke brenner vanvittig for et problem, bør du ikke begynne, tipser Seres.

Det hersker ingen tvil om at Seres brenner for livslang læring, for den digitale verden snurrer forttere enn noensinne.

- Dersom vi forventer at folk skal kunne være relevante for arbeidsgiverne i mer enn noen få år av gangen, kan vi ikke lenger belage oss på å lære det vi trenger i første fase av livet. Skal vi sørge for at den norske arbeidsstyrken er rustet til å håndtere, administrere og forvalte teknologi i årene som kommer, må vi belage oss på å lære gjennom alle livets faser.

Men Seres har ikke tro på at mange år på skolebenken løser noe som helst:

- Vi trenger ikke flere mastergrader. Vi trenger ulike førerkort. Fagskoler er fremtiden vår. Både fagbrev og selvutviklings-fagbrev er fremtiden, og vi må begynne på denne reisen nå.

Seres snakker om den nødvendige fagkunnskapen og erfaringene som er nødvendig å dele på tvers av disipliner.

- Evnen til tverrfaglighet, samarbeid og sosial bevissthet går hånd i hånd med den fremtiden som nå er i ferd med å prege hele arbeidsmarkedet. Den går også hånd i hånd med de verdiene som det norske samfunnet er bygget på: tillit, fellesskap og åpenhet. Velferdsstaten krever nettopp individer som forstår at ansvar er noe man deler, ikke noe man skriver fra seg eller forbeholder de som sitter på den største makten.

Tok feil om offentlig sektor

Seres har vært på mange konferanser, sittet i mange styrever, besøkt en rekke inkubatorer og jobbet mye med klynger:

- De sitter på så mange historier. På nasjonale konferanser hører vi bare konsernsjefer, men hos Lørn hører vi historier fra for eksempel prosjektledere. Historier det er mulig å huske. Historier fortalt av dem som har skoene på og vet hvor det trykker.

- Som for eksempel?

- Sammen med Norsk Sykepleierforbund har vi laget serier, eller podcasts om du vil. Vi har snakket om velferdsteknologi. Vi har også koblet på Senter for seniorpolitikk. Alle over 50 år vil bli satset på, mens arbeidsgiver er mest opptatt av sluttpakker. Men nye hoder vil bli utdatert om fem år hvis de ikke videreutvikler seg.

- For hvem er disse foredragene interessante?

- For alle. Når vi snakker med dem, viser det seg at sykepleiere og helsefagarbeidere ikke er redde for teknologi. De vil ha dette i tillegg til varme hender. De trenger raske, korte og lett tilgjengelige kurs som gir dem tilgang til kunnskap. De må bli invitert til bordet. De vet hva de trenger eller mangler. Nå er det litt sånn at hver kommune har sitt opplegg. Da blir prosessene trege. Vi må lage arenaer for kunnskapsdeling, og mitt håp er at andre sykepleiere og helsefagarbeidere lærer av hverandre, sier hun og fortsetter:

- Det finnes mange innovative sjeler i offentlig sektor. Jeg trodde bare de risikoaverse jobbet der. Dette er folk det er viktig å lytte til, for alle vil oppleve en jobbendring fremover.

Faglig innhold i snacksformat

Seres gir et eksempel fra et besøk hos svenske Spotify. Da sa ledelsen til henne at ingen der hadde samme jobb i mer enn to år.

- Det er ikke fordi de ansatte slutter, og heller ikke fordi de blir flyttet, men fordi innholdet i arbeidsoppgavene endrer seg så raskt og så grunnleggende at de ikke lenger kan fylle den nåværende rollen.

Lørn University har nå snart 1.000 podcast-episoder på Lørn.Tech-plattformen i partnerskap med Siva, Innovasjon Norge, Stiftelsen Teknologiformidling og Kompetanseforum Østfold.

- Kall det historiebasert læring, eller faglig innhold i snacksformat. En fleksibel mikrolæring. Lett fordøyelige historier som gir deg et spark i riktig retning, som igjen sparket deg videre og videre.

Lørn Universitys rektor fortsetter:

- En slik læringsmodell gjør det enklere å skifte ut pensumet fra år til år, slik at eksemplene og historiene er aktuelle. På den måten får alle mulighet for å holde seg oppdatert i ulike bransjer, og vi ruster oss effektivt opp mot de nye problemstillingene som vi vet kommer. Folk blir inspirert av historier.

Forretningsmodellen

- Hvor er inntektene i dette?

- Vi har laget en serie med digitale kurs vi har solgt. Betalte kunnskapspakker, ofte for intern bruk. Vi har også laget kurs for en ERP-leverandør som trengte en runde med interne og eksterne historier. Hver fredag klokken 11 hører alle de ansatte på en historie hver uke. I grupper på fem snakker de sammen og diskuterer hva de har lært og hva de skal bruke videre. De får også nye ideer fra kunder. Dette bruker de strategisk for å fornye seg teknologisk.

Lørn University har fått oppstartsmidler fra Innovasjon Norge. I tillegg til å ha solgt prosjekter, skal de hente inn mer penger i mai. De prøver å hente inn 12 millioner kroner til en prising av selskapet på 70 millioner kroner.

- Drømmen er å gjøre en Kahoot! Alle i Norge trener, og vi vil at de også skal trene hjernen. Vi vil lage en Spotify og Netflix, men med læringsinnhold. Pengene skal komme fra abonnentene. For eksempel kan det koste 10 dollar i måneden for å sanke ulike sertifikater, sier Seres og legger til:

- Læring blir nødvendig så lenge alle skal jobbe til vi er 70 år. Og det finnes ingen modell i dag som ikke er dyr og for de få. Men hva skjer med resepsjonisten? Og kundeservicemedarbeideren? Vi må få en livslang læring som fungerer. Som med dørstokkmilen og trening på Sats: alle vet at det er bra å lære noe nytt, men det er så lett å la være.