

Silvija Seres

Astrid Nøklebye Heiberg, Statssekretær Likestillingsdepartementet

Silvija Seres, President Polyteknisk Forening

Publisert i Aftenposten, 17 januar 2016

Ikke bare teknologien endrer arbeidsplasser. Demografi gjør det også. Vi blir stadig eldre og vi jobber stadig lengre, men våre rekrutterings og utviklingsstrategier gjenspeiler ikke dette. Tvert imot er vi langt inne i "det nyes tyranni", der vi helst ansetter stadig yngre talenter, mens de erfarne føler at det blir mindre rom for deres kunnskap og profesjon.

Det skjer overalt: vi digitaliserer, omstiller og revolusjonerer selskapene og arbeidsplassene i privat og offentlig sektor. I konkurransedyktighetenes ånd må det gjøres rom for det nye, og dermed må det gamle vike. Dette gjelder tjenester, produkter, strategier, kunder, partnere og leverandører, men særlig bestående arbeidsstyrke. De gamle og inntil nylig sentrale ressursene mister makt og til slutt også sin plass. Toppledere i store og små norske selskaper forteller at de forventer å måtte bytte ut en tredjedel av sin arbeidsstyrke på grunn av utdatert kompetanse. Men i en verden som endres så fort, blir også den nye kompetansen utdatert om kort tid, og vi kan ikke fortsette med en modell der en tredjedel av ressurser må byttes ut hvert femte år. Til slutt er det virkelig bare robotene som kan følge med.

Arbeidslivet blir med polarisert, og i den ene enden er det er reell talentkrig, mens i den andre enden blir stadig flere marginalisert. Paradokset er at det ekstreme underskuddet på de "nye" talentene møtes med fullstendig likegyldighet rundt de "gamle" talentene, med få konstruktive løsninger på hvordan de skal stimuleres til å gjenskape sin relevans. Dette er ingen inklusiv vekst, og derfor ingen bærekraftig arbeidsmodell. Det er umulig å vokse bare på nye krefter, og en realistisk god måte å ta i god bruk alle arbeidskrefter vil være ledelsens og styrenes vanskeligste og viktigste oppgave fremover.

Oxford Economics fremskriver globale trender for styring av menneskeressurser til 2021 og konkluderer med at fire nye egenskaper vil definere attraktivitet i det nye arbeidsmarkedet: teknologiske evner, nysgjerrighet, god kommunikasjon og global tankesett. Arbeidsplassene vil være mer digitale og virtuelle, strukturene flate og fleksible, problemene komplekse og tvetydige, og kollegaene mangfoldige og internasjonale. Det er mange forunderligheter: i en stadig mer individualisert tid der flere og flere jobber i midlertidige jobber og som selvstendige eller frilansere, er team og samarbeid viktigere enn noen gang før, og evner til å bygge relasjoner og jobbe på tvers av fag og grupper helt avgjørende for suksess. Når tilstrekkelig mange blir selvstendig næringsdrivende, blir skillene mellom de kollektive goder og individuelle muligheter hvasket ut, og vi blir kanskje aldri helt pensjonert.

I mange av disse områdene står Norge særlig godt stilt til å bli igjen "typisk god". For det første har vi et godt utdannet og frisk arbeidsstyrke – vi lever lenge og har god tilgang til infrastruktur som kan gjøre profesjonell utvikling og læring mulig. Kvinnene lever enda lenger, og i et av verdens mest likestilte samfunn har de god profesjonell balast. Vi har et stabilt og robust samfunn, jevn økonomisk fordeling, positiv politisk dialog og generelt god utdannelse. Med vårt brede helse-system, fysiske nettverk, digitale dingser og gode språkevner bør vi kunne være fremgangsland for å videreutvikle den beste livsfasen i arbeidslivet.

I det nye arbeidslivet vil læringsevne og vilje trumfe erfaring og kunnskap. Vi skal omdanne oss mange ganger i løpet av et langt og fleksibelt arbeidsliv. Livslang læring er blir den nye normalen, og ikke en slagord fra fagorganisasjoner. Det blir en hverdagsrutine, motiverende kraft og nødvendig arbeidshelseregime. Dette er vekst som mange voksne ser og ønsker å få større mulighet til å utnytte profesjonelt.

Læring og profesjonell utvikling flyttes fra å være arbeidsgivers ansvar til stadig i større grad eget ansvar. Det er med ny stolthet, og ikke stigma, vi blir opplært og omdannet. Læringen blir selvstyrt, med bruk av nye teknologier som gjør læringen overkommelig, oversiktlig, motiverende og sosial. Det finnes svært god og relevant informasjon fra åpne kilder på nett, i mange eksempler: kurs hos Kahn Academy eller foredrag hos TED, åpne kurs fra Stanford og MIT innen en flust av relevante områder, edtech verktøy som Fluency samler og forbereder individualisert læringsinnhold, og online systemer som Openbadges som anerkjenner og viderefremidler den nye kompetansen. Det beste nye fagmateriale finnes ikke lenger på universitetene og i selskapene, men på fokuserte fagkanaler i sosiale medier. De som vil være med, må henge på også her.

Alder vil være en svært viktig dimensjon av profesjonelt mangfold fremover. Vi trenger flere nye unge digitale og andre talenter, men vi må også klare å skape rom for at de voksne jobber lenge, effektivt og med glede. Vi må skape mye større oppmerksomhet rundt og tilbud for voksenopplæring, og lage rom for motiverende og fleksible løsninger og møteplasser. Da må vi huske at voksne er også lovende. Vårt voksne samfunn trenger det og vil det.

Svært mange av de nye fremtidsjobbene baseres ikke på det gamle industrisamfunnets logikk. Robotisering, digitalisering og delingsøkonomien vil skape nye tilknytninger til arbeidslivet. Det sosiale sikkerhetsnettet ikke er tilpasset fremtidens næringsliv, men henger igjen i industrilogikkens logikk. Vi har en utfordrende demografisk pyramide og teknologisk omveltning foran oss, der stadig flere eldre skal forsørges av de unge. Men kunnskap og relevans trenger ikke og må ikke være aldersbestemt. Og fremtiden er ikke et problem.

Vi trenger flere næringslivets innovatører, men dette er ikke bare en endringsjobb for politikere og ledere. Særlig siden de færreste har noen klare svar ennå. Vi må alle med, også de voksne. Og vi må alle ha tro på at de kan og de vil.