

Portrett

Britt Östlund: Teknik är skapad av människor - därför kan den påverkas

Tema

Norden kan blive digital frontløber – med den rette indsats

Leder

Kompetanse – en nøkkel til den teknologiske utviklingen

Nyhet

OECD: Automatiseringen hotar färre jobb i Norden - men stor skevhet mellan könen inom IT

29. Mai 2018

Tema: Fremtidens arbeidsliv



Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 5/2018



Finansiert
av Nordisk
ministerråd

ARBEIDSLIV I NORDEN

Arbeidsforskningsinstituttet Høgskolen i
Oslo og Akershus Postboks 4 St. Olavs
plass 0130 Oslo

UTGIVER

Arbeidsforskningsinstituttet HIOA,
På oppdrag fra Nordisk ministerråd

ANSVARLIG REDAKTØR

Berit Kvam

EMAIL

ainredaksjon@gmail.com

WEB

www.arbeidslivinorden.org

Nyhetsbrevet utgis i en e-postutgave,
som kan bestilles gratis fra
www.arbeidslivinorden.org

ISSN 0809-9456 tildelt: Arbeidsliv i
Norden (online)



REDAKTØR-
ANSVAR

Innhold

Kompetanse – en nøkkel til den teknologiske utviklingen	3
Norden kan blive digital frontløber – med den rette indsats	4
Kompetanse og rettferdig fordeling en forutsetning for digitalisering	6
OECD: Automatiseringen hotar färre jobb i Norden - men stor skevhet mellan könen inom IT	9
Google vill in på den nordiska arbetsmarknaden .	12
Disruptionrådet giver bud på fremtiden	15
Ska ständigt lärande individer rädda den finländska kompetensen?	16
Isländsk teknologi gör att ingenting av fisken går till spillo	19
Jon Erik Dølvik: Lätt att bländas av tekniken - men vi formar själva framtidens arbetsliv	22
Digitaliseringen berör denna gång även de högutbildade	25
Britt Östlund: Teknik är skapad av människor - därför kan den påverkas	28
Skillnad på terapihund och japansk robotsäl	31
Digitalisering giver jobcentre nye opgaver og muligheder	33

Kompetanse – en nøkkel til den teknologiske utviklingen

Den teknologiske utviklingen; hvordan påvirkes jobbene og hvilke krav stilles til kompetanse? Dette var spørsmål som ble reist under den tredje nordiske konferansen om fremtidens arbeidsliv. Ingen enkle spørsmål å besvare når fasiten er i utvikling. Hvordan møter myndighetene og partene endringene? Og hvordan skal kravene til kompetanse tilfredsstilles? Er ansvaret avklart?

LEDER
28.05.2018
AV BERIT KVAM

I hvilken grad jobbene forsvinner med digitaliseringen, er det delte meninger om. Sjansen er større for at innholdet i jobbene forandres radikalt. Antallet roboter er doblet siden 2010. OECD mener antallet vil fordoble seg igjen de neste 3-4 årene. Endringene skjer i raskere tempo.

Islands fiskeindustri er et eksempel på radikale endringer på arbeidsplassen. Reportasjen forteller hvordan teknologi- og fiskerinæringen har gått sammen om å utvikle en arbeidsplass der fisken bearbeides uberørt av menneskehender, og ikke noe av råstoffet går til spille. Resultatet er at produktiviteten har økt, arbeidsplasser er blitt borte, og de som er igjen må ha utdanning.

Digitaliseringen berører også de høyt utdannede, sier Camilla Tepfers som er opptatt av å slå hull på myten om at yngre er så mye bedre på data enn eldre. Å kvitte seg med senioren i en virksomhet, er derfor ikke alltid den beste måten å takle utfordringene. Ved å la 60-åringene gå, risikerer man å miste en kompetanse i bedriften som ikke 25-åringene kan erstatte.

Myten om seniorennes manglende interesse eller kunnskap om teknologiutviklingen kan begrense innovasjon i velferdstjenestene, sier samtidig Britt Østlund i Portrett.

Kompetanseutvikling og ny teknologien må gå hånd i hånd, enten det er i helsevesenet eller i mediebransjen. Arbeidsgiver, staten og den enkelte arbeidstaker må sammen ta sin del av ansvaret sier den svenske arbeidsministeren, og kritiserer arbeidsgiverne for å henge etter. Er partene beredt? Hvilket ansvar skal staten ta? Og hva skjer ved uenighet om ansvarsfordeling?

Det danske Disruptionsrådet har kommet med forslag til hvordan Danmark best kan gripe mulighetene som den teknologiske utviklingen gir. Ett av deres bud er å sikre at

danske medarbeidere har den kompetanse som den teknologiske utviklingen krever. Rådet har gitt innspill til den danske trepartsavtalen om et sterkere og mer fleksibelt etterutdanningssystem.

Flere tok under den nordiske konferansen om fremtidens arbeidsmarked til orde for større fleksibilitet i utdanningsløpet. I Finland har en statlig ekspertgruppe levert utredningen: «Ett ständigt lärande Finland» som er starten på et arbeid som skal munne ut i visjoner og forslag til hvordan utdanningssystemet må reformeres og tilpasses arbeidslivet.

Det er lett å la seg blende av teknologien, men vi former selv fremtidens arbeidsliv, sier Nordenforskeren Jon Erik Dølvik. Han peker på det samme utviklingstrekket som ILOs representant berømmer, at Norden med den fleksibiliteten parts- og trepartssamarbeidet gir, har klart seg godt gjennom foranderlige tider. Så godt at Norden kan bli digitale frontløpere – med den rette innsatsen, mener konsultantselskapet McKinsey. Nå kommer også Google på banen, både for å bidra med opplæring og utdanning i samarbeid med den svenske arbeidsformidlingen, for å knytte kontakter i fagbevegelsen og for å få innpass i nordiske land.

Kompetanse er et kjernesporsmål ved innføringen av ny teknologi. De som skal befolke arbeidslivet om 30 år er her allerede, påpeker Dølvik. Derfor er Google ikke er opptatt av å ansette dem som kan, men dem som kan lære.

Det handler om kompetanseutvikling i praksis. Det er nødvendig for å hindre kompetansegap og ulikhet i samfunnet, slik Ulrika Lindstrand sier til Arbeidsliv i Norden.



Norden kan blive digital frontløber – med den rette indsats

Robotter og kunstig intelligent (AI) kan give vækst i Norden uden at skabe øget arbejdsløshed – men det kræver hurtig politisk handling, mener konsulenthuset McKinsey.

TEMA

28.05.2018

TEKST: MARIE PREISLER, FOTO: CATA PORTIN

Norden kan blive en digital frontløber, og der kan opstå cirka lige så mange job, som vil forsvinde i takt med, at robotter og automation løser stadig flere arbejdsopgaver. Men det vil kræve, at de nordiske regeringer skaber de rette forudsætninger, og det bør de gøre nu.

Det vurderer Jens Riis Andersen, juniorpartner i konsulentfirmaet McKinsey, som har udarbejdet en rapport om ef-

fekterne af automatiseringen for arbejdsmarkedet for den danske regering. Konklusioner fra rapporten blev præsenteret af Jens Riis Andersen ved en nordisk konference i Stockholm 15. maj 2018:



Jens Riis Andersen, McKinsey. Foto: Björn Lindahl

- Vi har i Norden et meget stærkt udgangspunkt for at blive digitale frontløbere, og vores beregninger viser, at der kan skabes nye jobs i cirka samme omfang som de jobs, der forsvinder på grund af automatiseringen af mange arbejdsopgaver. Men nye job er betinget af, at medarbejderne på de nordiske arbejdsmarked også i fremtiden har de nødvendige kompetencer, sagde han.

Nordens kompetencer i top

McKinsey har som til rapporten udarbejdet et kompetenceindeks ved at sammenholde viden fra en række undersøgelser af kompetenceniveauet i en række europæiske lande eksempelvis i forhold til digitale kompetencer, evne til problemløsning og sociale kompetencer. I dette kompetenceindeks ligger nordiske medarbejdere helt i top.

Norden har dermed en unik fordel, og hvis dette forspring bliver understøttet, kan Norden blive eller forblive digital frontløber. Men det kræver især to typer politiske indsatser, vurderer McKinsey: Arbejdsstyrken skal uddannes til det, og der skal skabes en politiske ramme, der stimulerer udviklingen af nye teknologidrevne job.

Start nu

Dette arbejde skal de nordiske regeringer sætte fart på straks – ellers sættes det digitale forspring over styr, fastslog Jens Riis Andersen ved konferencen ”Fremtidens arbejdsmarked i det nordiske lande – den teknologiske udviklings indvirkning på job og kompetencebehov”, som var arrangeret af Nordisk Ministerråd.

McKinsey-rapportens konklusioner er blandt andet blevet drøftet i Disruptionrådet, et dialogforum nedsat af den danske regering med deltagelse af en lang række ministre og arbejdsmarkedets parter, virksomhedsledere og kunstnere. Disruptionrådet har blandt andet diskuteret, hvordan Danmark rustar uddannelsessystemet til et arbejdsmarked, hvor robotteknologi, automation og digitalisering vinder frem.

Om McKinsey-rapporten

Rapporten har titlen ”Automatiseringens effekter på det danske arbejdsmarked” og er udarbejdet i 2017 for den danske regering og Disruptionrådet. Den fastslår bl.a. at:

- Automatiseringsteknologi skaber først og fremmest muligheder. Teknologien kan danne grundlag for fortsatte forøgelse af velstanden, bedre produkter og services og mere konkurrencedygtige virksomheder. Udgangspunktet for at kunne udnytte mulighederne er stærkt. De nordiske samfund er mere digitale end de fleste andre, arbejdsstyrken er veluddannet, arbejdsmarkedet er fleksibelt, og befolkningen er positivt indstillet overfor ny teknologi.
- At udnytte teknologiens muligheder vil kræve markant omstilling på tværs af samfundet. Næsten alle beskæftigede skal lære nye færdigheder, en del skal finde nye jobs, og virksomheder skal navigere i ’disruptive’ markedsdynamikker på tværs af klassiske brancheskel.
- For nogle beskæftigede kan transitionen blive svær: mange af deres arbejdsopgaver kan automatiseres, og de har svage forudsætninger for at flytte til andre jobs.
- Cirka fire ud af ti arbejdstimer kan på sigt automatiseres alene ved hjælp af den teknologi, som allerede er udviklet.
- Maskiner og robotter kan overtage både fysiske og en del kognitive opgaver, herunder informationsøgning, online kundeservice og simpel sagsbehandling. Det vil betyde tab af mange jobs. 250.000–300.000 danskere kan blive ramt frem mod 2030.
- Det antal job som vil forsvinde svarer cirka til dem, som vil kunne opstå. Der bliver brug for medarbejdere til at udvikle og styre robotterne. Og der vil også opstå en række nye jobs, som følge af den teknologiske udvikling og den øgede produktivitet, den kan skabe.
- Behovet for it-specialister og andre med stærke digitale kompetencer vil stige i de kommende år.
- Alle studerende på videregående uddannelser bør i højere grad end i dag opnå grundlæggende digitale kompetencer og forståelse for nye teknologier.



Kompetanse og rettferdig fordeling en forutsetning for digitalisering

Norden er førende, og folk er positive til å ta i bruk ny teknologi i arbeidslivet. Utfordringen er å sikre arbeidstakernes mulighet til å få sin kompetanse tilpasset det nye arbeidslivet, hvordan det skal organiseres og hvem som skal betale. Vi trenger bedre systemer for å håndtere utfordringene, var budskapet fra Ylva Johansson under konferansen om Fremtidens arbeidsliv i Stockholm nylig.

TEMA

28.05.2018

TEKST: BERIT KVAM, FOTO: BJÖRN LINDAHL

Optimisme er stikkordet som preget diskusjonene om «Fremtidens arbeidsliv og betydningen av den teknologiske utviklingen for arbeid og kompetanse», faktisk sånn at det overrasket ILOs representant og ble understreket av Sveriges arbeidsmarknadsminister. Konferansen er et av Nordens fire bidrag til den globale diskusjonen om Fremtidens arbeidsliv ved ILOs 100 års jubileum 2019.

- Jeg tror at omstilling kan gi muligheter for et bedre samfunn, bedre velferd og et bedre arbeidsliv, under forutsetning av at vi utnytter forandringene og beskytter oss mot risiki

som finnes. Denne positive holdningen til ny teknikk i Norden tror jeg kommer nettopp av at det har gitt bedre jobber og bedre velferd. Men hvis den positive holdningen skal vedvare, er det nødvendig å sikre en rettferdig fordeling av gevinsten som følge av digitalisering og økt produktivitet, advarte Ylva Johansson.

Blant mange prominente deltakere fra arbeids- og næringsliv, myndigheter, forskning og internasjonale institusjoner var Sangheon Lee, ILOs direktør for sysselsetningspolitikk. Han innrømmet glatt overfor forsamlingen at

han var en av de mange økonomene som for vel et tiår siden spådde den nordiske modellens undergang. «Humlen kan ikke fly» var analogien da. Nå har nordiske land bevist at de ikke bare har overlevd utfordringene, men blir betegnet som frontløpere i utformingen av fremtidens arbeidsliv med økt digitalisering, robotisering og kunstig intelligens, AI.

- Det vi ikke forsto, var betydningen av den sosiale dialogen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, på alle nivå, som skaper fleksibilitet og gjennomslag innenfor systemet. På den tiden undervurderte jeg dette potensialet, og var ikke alene om det. Men etter som tiden gikk begynte folk å innse at den sosiale dialogen var en god måte å utvikle arbeidsmarkedet på, som også ga lønns- og prisstabilitet.

Nordens sterke ben

Når Ylva Johansson holder sin innledning til konferansen er dette et av hennes poeng. Den nordiske modellen på arbeidsmarkedet er ikke lik i alle de nordiske landene, men har noen tydelige fellestrekk og sterke ben å stå på: det er sterke selvstendige parter som selv regulerer store deler av arbeidsmarkedet. En stor andel av arbeidsmarkedet dekkes av kollektivavtaler der partene selv har mulighet til å regulere lønns- og arbeidsforhold. Et system med lovgivning er et mer stivbeint system.



Nordiske land har også god beskyttelse ved omstilling. Det handler om arbeidsløshetsforsikring, aktiv arbeidsmarkedspolitikk og utdanningsmuligheter, som betyr at den som har mistet en jobb har mulighet til å finne en ny jobb. Til sammenligning med resten av Europa gir nordiske land god støtte ved omstilling. Det mener hun fører til at folk kan jobbe i høyere aldre. Det tredje benet er den sterke velferden med tilbud om helsetjenester, sykeforsikring og foreldreforsikring som ikke er koblet til jobben, men som er en rettighet du har som individ. I mange land er ulike deler av velferden koblet til jobben. Det kan bli et hinder for mobilitet. Alt dette er styrker som gjør Norden bedre rustet for omstilling. Det stemmer godt med undersøkelser som er gjort av Eurofound, og som sier at nordiske land takler forandring godt.

- I Norden er vi ikke redde for roboter, vi er mer redde for gammel teknologi enn ny teknologi, sier Ylva Johansson. Det

henger mye sammen med i hvilken grad man må være redd for sin egen private situasjon ved omstilling, viser undersøkelsen fra Eurofound.

Hvem betaler?

Men utfordringene fremover er ikke løst med det. En stor utfordring er kompetanseutvikling: Hvem skal være ansvarlig, hvordan skal det organiseres og hvem skal betale?

- Den kompetanseutviklingen som er nødvendig for at arbeidstakerne skal klare jobben, er arbeidsgivernes ansvar. Men svenske undersøkelser viser at svenske arbeidsgivere legger mindre penger i potten enn tidligere til tross for at behovet øker, sier Ylva Johansson.

- Så er det den individuelt drevne kompetanseutviklingen som man selv tar initiativet til. Men den store utfordringen er den kompetanseutviklingen, som man har behov for i jobben, som også skal kunne lede til en ny jobb. Hvem skal betale for den?

Ylva Johansson ser for seg et trepartssamarbeid som en mulighet også her, at staten må bidra, men at det må være en fordeling av kostnader og ansvar.

Dessuten trengs det nye former for etter- og videreutdanning der universiteter og høyskoler må bidra mer aktivt i utformingen av nye tilbud som er tilpasset arbeidslivet og nye teknologiske utfordringer.

- Her tror jeg vi må finne helt nye former for kompetanseutvikling, nye måter å organisere dette på, sier Ylva Johansson

- Samtidig ser vi flere kombinatorer i arbeidslivet, folk som jobber selvstendig eller kombinerer arbeid og utdanning. Det betyr også at systemene for trygghet i arbeidslivet må endres i forhold til nye former for arbeids- og ansettelsesvilkår.

I tillegg til dette kommer de demografiske utfordringene. I Sverige ser befolkningsfordelingen på ulike alderstrinn riktig bra ut, men utfordringen her er å gi muligheter til nye innbyggere å komme inn på arbeidsmarkedet. Vi trenger en arbeidsmarkedspolitikk som kan utnytte denne fordelen.

Global diskusjon

Diskusjonen om Fremtidens arbeidsliv foregår i hele verden i regi av ILO. Sangheon Lee har selv deltatt i diskusjonene rundt om i verden, men har aldri tidligere opplevd en sånn optimisme overfor fremtiden som den han opplever her. Det mener han handler om tillit til økonomien og tillit til systemet både blant arbeidstakere og arbeidsgivere samt erfaring fra kriser og vellykket omstilling tidligere.

- Det er en tillit til at dette systemet kan moduleres og oppgraderes, og det er en anerkjennelse av stor fleksibilitet i systemet til å tilpasse seg utviklingen. Alt dette sammenholdt skaper en veldig positiv atmosfære når man snakker om fremtidens arbeidsliv, sier ILOs Sangheon Lee.

- Jeg er også optimistisk, sier han og smiler og smiler på Nordens vegne.

- Et viktig element i økonomien er forventninger: Hvis alle tror at det vil gå bra, er det større sjanse for at dette blir tilfellet. Nordiske land har åpne økonomier, høy grad av sosial beskyttelse, et godt velferdssystem, lønnsdannelsen fungerer bra og utdanningssystemet er godt, sier han og understreker med det Ylva Johanssons poenger.

Dette er den tredje av fire nordiske konferanser om Fremtidens arbeidsliv. Sangheon Lee har lest rapportene fra de to foregående konferansene. Kort oppsummert mener han at det har skjedd en utvikling fra den første som fant sted i Finland i 2016, der tonen var litt mer bekymret for fremtiden. Den andre konferansen, som ble holdt i Norge i 2017, avspeiler en mer balansert holdning, og en økende optimisme, mens det nå i 2018 er betydelig mer optimisme og mindre uro og pessimisme.

- Dette viser at det har vært en god prosess i de nordiske landene som forbereder seg gjennom å ta opp alle temaene og bli mer selvbevisst i forhold til utviklingen. Det er veldig bra i forhold til diskusjonen om fremtiden som vi skal ha i tilknytning til hundreårsjubileet.

- De nordiske landene er et godt forbilde for resten av verden når det gjelder holdningen til hvordan vi kan utforme fremtidens arbeidsliv gjennom god politikk og sosial dialog.

Den globale kommisjonen som leder diskusjonen i ILO kommer til å produsere en forholdsvis kort rapport med en rekke anbefalinger. Denne vil være et bidrag til Jubileumskonferansen neste år. Så kommer jubileumskonferansen til å diskutere seg frem til hvilke rekommandasjoner man skal lande på som global politikk.

- Blir det en ny deklarasjon?

- Det er det mange som håper på, og at dette vi bli en ny begynnelse for ILO. Men det er vanskelig å forutse hvordan det vil gå, sier Sangheon Lee.



OECD: Automatiseringen hotar färre jobb i Norden - men stor skevhet mellan könen inom IT

14 procent av jobben bland OECD-länderna har en stor risk för att automatiseras bort, medan ytterligare 32 procent av jobben kommer att förändras radikalt, säger Mark Keese, som leder avdelningen för kompetens och anställningsbarhet i OECD.

NYHET

28.05.2018

TEXT OCH FOTO: BJÖRN LINDAHL

- Att utvecklingen går så snabbt gör att det är svårt att göra prognoser, sa Mark Keese när han talade på konferensen om Framtidens arbetsmarknad i de nordiska länderna som hölls den 15-16 maj.

Även OECD arbetar med att göra en rapport om framtidens arbetsliv, berättade han. Synsättet är inte så annorlunda som

den forskning som forskningsstiftelsen Fafo fått i uppdrag att göra.

- Vi vill göra något annorlunda den här gången, jämfört med de rapporter där vi samlar in fakta, talar med alla intressenter och så gör vår analys i vårt elefenbenstorn. Därför kom-

mer vi att hålla en rad möten, policy workshops, med de som berörs av utvecklingen.

- Vi är väl medvetna om att det inte finns en enda lösning som passar för alla. Resultatet ska presenteras i den nästa Employment Outlook 2019 och senare kommer vi ta upp en del av frågeställningarna i våra policy reviews med enskilda länder.

Robotisering

Som exempel på att utvecklingen går snabbare tog han robotiseringen.

- Det finns dubbelt så många robotar i världen idag jämfört med vad det gjorde 2010. Och antalet kommer att fördubblas en gång till de kommande 3-4 åren.

- Att översätta ett svenskt dokument till engelska med Google Translate för fem år sedan, eller tre år sedan gav en ofta märklig text. Idag är resultatet mycket bättre och liknar engelska.

Han poängterar att utvecklingen kommer att bli annorlunda i olika länder. Det finns flest robotar i Japan, som är mest akut påverkade av åldringssvågen. Idag är det två personer i åldern 16-64 år, för varje person som är 65 eller äldre. Men 2050 kommer det finnas lika många pensionärer som de som kan arbeta. Därför satsar Japan mest på forskningen på robotar i äldrevården, inte bara för att underlätta vården, men som sociala objekt för dementa.

Under konferensen visades en fotoutställning med bilder från Japan och ett par djurrobotar, en katt och en säl som lockade många av deltagarna att klappa den.



- Rädslan för robotar är störst i USA och minst i Norden, eftersom de anställda här känner att de kan påverka utvecklingen, sa Mark Keese.

Flaskhalsar i automatiseringen

Fortfarande finns det en del flaskhalsar som gör att det är svårt att automatisera arbetsuppgifter:

- 1) Uppgifter som handlar om uppfattning och hantering, speciellt när det sker i ostrukturerade, komplexa situationer, som att arbeta i trånga arbetsutrymmen
- 2) Uppgifter som kräver kreativitet, som att komma med helt nya idéer.
- 3) Uppgifter som kräver social intelligens.

För att kunna klara av omställningen behövs det mer utbildning och träning. Men här är det ett missförhållande mellan behovet och det som erbjuds. De som har minst träning får minst utbildning. Medan 40 procent av de anställda i OECD har fått någon form av träning under det senaste året i genomsnitt, har bara 17 procent av de med låg kompetens fått det.



- När vi tar siffran för hur många jobb som kommer försvinna, som för OECD i genomsnitt är 14 procent, och jämför den med de nordiska länderna så är siffrorna där från 6 till 11 procent. Att siffrorna är lägre kan vara ett tecken på att dessa jobb redan har försvunnit, eftersom de nordiska länderna brukar ligga långt framme i utvecklingen, säger Mark Keese.

- Läger man ihop de 14 procenten av jobb som kan försvinna helt med de som kan komma att förändras radikalt är det 46 procent av jobben i OECD och för de nordiska länderna 33 - 40 procent av jobben.

Även om det finns de som argumenterar för att även de högt kvalificerade jobben som nu också riskerar att bli automatiserade, som Camilla Tepfers från inFuture gjorde under konferensen, ansåg Mark Keese att denna sorts prognoser ännu inte visat sig slå in.

- Tvärtom kan artificiell intelligens hota ännu fler lågkvalificerade jobb än tidigare vågor av teknikutveckling. De jobb som är minst hotade är alla sådan som kräver högskoleutbildning.

Får kvinnorna det bättre?

Vad med kvinnorna? Kommer den digitala förändringen förbättra eller förvärra situationen för att av könen? Argument som talar för att kvinnornas ställning stärks är att de redan är mer utbildade än männen. Ny teknik kan också göra det

lättare att hitta mer flexibla sätt att arbeta, där lönearbete kan kombineras med att ta hand om familjen, vilket kvinnorna fortfarande gör i en högre grad än männen.

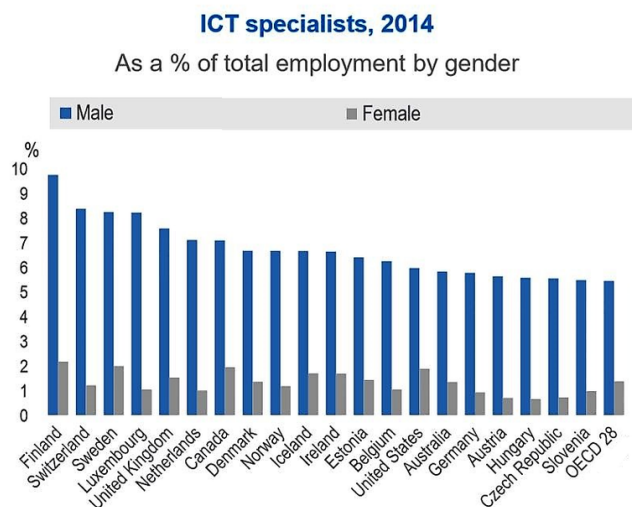
- Det som överraskade oss när vi såg hur detta fördelas könsmässigt är att vi trodde att kvinnornas jobb var svårare att automatisera, eftersom de ofta handlar om arbete som inte är rutinartat eftersom det är nära människorna. Men kvinnorna arbetar samtidigt i sektorer där risken är större för att arbetssuppgifterna automatiseras.

- Vissa plattformsföretag, som Uber, visar en något högre andel kvinnliga chaufförer än i traditionella taxibolag. Men det är inte säkert att plattformsföretag generellt är bättre.

För att inte kvinnorna ska gå miste om de möjligheter som finns, framförallt i STEM-sektorn (förkortningen kommer av engelskans Science, Technology, Engineering and Mathematics) krävs det insatser för att öka andelen kvinnor som väljer att studera dessa ämnen.

Störst skillnad i Finland

Skillnaden mellan andelen män och kvinnor som arbetar som specialister i Informations- och kommunikationsteknik, (IKT), är störst i Finland inom OECD, medan skillnaden i Sverige är den tredje största.



Andelen IT-specialister i förhållande till arbetsstyrkan är högst i Finland - men männen dominerar yrket i ännu högre grad än i andra OECD-länder. Grafiken visar de 19 länder med störst andel IT-specialister, samt genomsnittet för OECD. Källa: OECD

- Ingenting kommer att hända av sig själv. 60 procent av världens befolkning har fortfarande inte tillgång till Internet. 1,7 miljarder kvinnor har inte en egen mobiltelefon och det är 250 miljoner färre kvinnor än män som är online, säger Mark Keese.



Google vill in på den nordiska arbetsmarknaden

De optimistiska tongångarna övertrumfade de negativa med klar marginal på den nordiska konferensen om framtidens arbetsliv i Stockholm i mitten av maj. Företag, politiker och fack kom mest med lovord om artificiell intelligens och den digitala framtiden.

TEMA

28.05.2018

TEXT: MARCUS FLOMAN, FOTO: BJÖRN LINDAHL

På konferensen i det anrika gamla Posthuset i Stockholm city var hyllandet av den nordiska välfärdstaten, trepartsmodellen, den sociala stabiliteten och fackföreningsrörelsen påtaglig. Politiker, fack, arbetsgivare och även OECD:s och ILO:s representanter var lyriska. När också Google föll in i hyllningskören, inställer sig frågan om det var oväntat eller bara smart?

Nu har Google siktet inställt på samarbeten i de länder, de nordiska länderna, som enligt både forskare och statistiken hör till avantgardet vad gäller digital utveckling och positiva

attityder till robotisering. Eller är det ett strategiskt steg där företaget får värdefull kunskap om hur man tänker i Norden?



Googles representant Iarla Flynn talade under konferensen om hur Google vill nå ut med sitt kunnande till det omgivande samhället och hur företaget tror både på delad information och öppenhet. Google har lanserat samarbetsprojekt med kommuner och myndigheter så som Arbetsförmedlingen, där företaget är med om att planera kurser för att öka arbetsökandes digitala färdigheter.

– Vi kommer med de tekniska verktygen och vårt undervisningsmaterial, men det är de lokala aktörerna som vet vilka behov olika grupper har.

Flynn var tydlig med att Google har mycket folk i de nordiska länderna för att Norden hör till de digitala föregångarna.

– I många länder kollar man efter hur de nordiska länderna sköter de kommande stegen inom nya teknologier. Men: det finns ingen färdig mall för att använda ny teknologi – alla länder måste utveckla och experimentera själv.

Hur introduceras ny teknologi?

Googles Iarla Flynn nämnde också att många av de nya jobben som snart kan bli allt vanligare hänger ihop med att

skola upp både de nya AI-robotarna så att de utför sitt uppdrag rätt, samt att träna personalen på företagen så att de kan använda den nya teknologin.

Juha Antila från FFC, finska LO, deltog också i konferensen om framtidens arbetsliv. Han vill gärna lyfta upp en aspekt som inte enligt hans mening fick tillräcklig synlighet under konferensen.

– Arbetsplatsens verksamhetskultur och i hur hög grad man engagerar personalen är alldeles avgörande om vi tänker på införandet av ny teknologi. Om det råder en öppen dialog mellan ledning och arbetstagare och om arbetstagarna får vara med om att besluta om införandet av ny teknologi – då lyckas en arbetsplats bra. Om allt är toppstyrt är risken stor att det uppstår problem när den nya teknologin tas i bruk, säger Juha Antila.

Inom FFC har man ifjol inlett ett fyraårigt projekt med fokus på förändringarna i arbetslivet, "Möjligheternas tid". En del av projektet går ut på att ta fram fakta om hur anställda inom de olika branscherna ser på robotisering och AI. Antila ser den nya teknologin som en rätt så odramatisk, rentav neutral, faktor.

– I våra undersökningar och i samtal med anställda inom olika branscher visar det sig att arbetsplatsens produktivitet och arbetstagarnas välmående går hand i hand – och när ny teknologi införs så upplever de allra flesta de nya innovationerna som positiva om arbetstagarna har varit med om att diskutera vilken teknologi som kunde tas in och särskilt varför den ska tas i bruk.

Däremot finns det gott om exempel på de finländska arbetsplatserna där de anställda upplever tekniska innovationer som besvärliga och krångliga.

– I dessa fall har personalen inte tagits med i beslutsfattandet och det finns ofta stora brister i hur personalen får stöd i att ta i bruk den nya teknologin. För det är klart att det krävs ett nytt kunnande när ny teknik tas i bruk – och då måste arbetsgivarna se till att utbilda de anställda.

Inom vissa branscher finns också en upplevelse att de nya innovationerna bara finns till för att öka kontrollen av de anställda och att apparaterna mest följer med de anställdas effektivitet.

– Om de anställda känner sig som provkaniner i ett test av den nya teknologin, då har man misslyckats.

Google vill samarbeta också med facken

På den nordiska konferensen om framtidens arbetsliv uttalade sig Googles representant Iarla Flynn också om att företaget vill samarbeta med fackrörelsen. Med tanke på Silicon Valley-bolagens långa anor av aversion mot facken kan denna hållning ses som något av en vändpunkt.

– Idén om att samarbeta med facken är fortfarande i barnskorna, men vi ser att facken spelar en viktig roll när vi tillsammans som samhällen vill komma underfund med hur vi kan uppnå bästa möjliga arbetsliv i framtiden.

Flynn vill inleda en dialog med facken, men också sammanföra dem med olika företag särskilt bolag inom teknologiindustrin.

– Vi vill helt enkelt öppna ett samtal om vilken inverkan teknologin kan ha, vilka är frågetecknen som man vill ha utträtade. Vi är väldigt optimistisk över detta och vi har fått signaler från facken att de är välvilligt inställda till en dialog, säger Flynn i en intervju med AiN.

De svenska facken LO, Saco och Sveriges ingenjörer som AiN talar med har åtminstone inte ännu fått en invit av Google. Finska FFC har däremot ett möte inprickat.

– Vi ska faktiskt träffa Googles folk imorgon, på deras initiativ (dagen efter att intervjun gjordes). Men det är min kollega som varit med om att ordna mötet så jag vet inte vad vi ska tala om, säger Juha Antila på FFC.



Ulrika Lindstrand, ordförande på Sveriges ingenjörer, ser Googles strategi att aktivt arbeta med olika aktörer i samhället som väldigt intressant.

– För vår del är det viktigt att få en dialog med de stora teknikföretagen, eftersom deras roll påverkar samhället på ett omfattande sätt.

Lindstrand ser att ett möjligt samarbete med Google kunde vara gynnsamt för ingenjörssfacket, om medlemmarna kunde få ta del av företagets kursutbud.

Vilka risker finns i ett samarbete med Google?

– Den största risken jag ser är att vi idag ser en viss antydning att några få företag får en monopolliknande ställning på marknaden. Och då ett företag får monopol och tillgång till en stor mängd data rör vi oss på ett känsligt område. De har mängder av information, så det är väldigt viktigt att värna om den personliga integriteten och att de som samarbetar med

Google får insyn i hur de arbetar. Vi måste veta vem som äger datan och att all information används på ett önskvärt sätt.

– Jag tycker i grunden om tanken de har på Google; att de har en ambition att utbilda folk i den nya tekniken, så att vi inte ska få klyftor i samhället vad gäller vem som förstår sig på den nya tekniken och vem som inte gör det.

Disruptionrådet giver bud på fremtiden

Længe før det danske Disruptionrådet afslutter sit arbejde, har rådet allerede peget på en stribe veje til at sikre, at digitalisering, robotter og kunstig intelligens (AI) kan give rigdom og bedre velfærd, selvom mange traditionelle job vil forsvinde.

TEMA

28.05.2018

TEKST: MARIE PREISLER

Disruption er et engelsk ord for "afbrydelse" og ordet har givet navn til den danske regerings Disruptionrådet, som skal analysere, drøfte og komme med forslag til, hvordan Danmark griber mulighederne i den teknologiske udvikling. Efter de første seks ud af i alt otte møder har Disruptionrådet allerede sat markante fingeraftryk.

Det forklarede chefkonsulent i Beskæftigelsesministeriet i Danmark, Nicolas David Johansen ved en nordisk konference i Stockholm 15. Maj 2018, hvor han præsenterede en række af Disruptionrådets foreløbige resultater.

- Disruptionrådet har blandt andet bidraget til at sikre at danske medarbejdere har de kompetencer, som den teknologiske udvikling kræver, konkret har rådet diskuteret og givet input til en trepartsaftale om et stærkere og mere fleksibelt efteruddannelsessystem.

Et andet eksempel er, ifølge Nicolas David Johansen, den danske regerings lancering i januar 2018 af en strategi for Danmarks digitale vækst. Strategien indeholder i alt 38 initiativer som skal sikre virksomhederne gode rammer til at udnytte nye teknologier og at alle danskere får kompetencer til at begå sig i en digital fremtid. Der er afsat en milliard danske kroner frem til 2025 til at realisere strategien, og både de overordnede mål og konkrete tiltag har været diskuteret i Disruptionrådet.

En positiv historie

Disruption er ikke et nyt fænomen på de nordiske arbejdsmarkeder, forklarede Nicolas David Johansen. Nye teknologier har mange gange tidligere gjort job overflødige og betydet, at medarbejdere måtte søge over i nye brancher. Det prøvede Nicolas David Johansens egen bedstemor tre gange i sit arbejdsliv, fortalte han konferencedeltagerne:

Hans bedstemor blev født i 1925 og hendes entré på arbejdsmarkedet var i et job, hvor hun samlede kasser til smykker og chokolade, indtil en maskine tog over. Dernæst fik hun job på en telefoncentral, hvor medarbejderne manuelt satte telefon-

er i kontakt med hinanden, indtil den opgave blev automatiseret. Bedstemoderens sidste job var på et skattekontor, hvor hun håndterede hulkort, som blev brugt til registrering og opbevaring af data – indtil digitaliseringen gjorde hulkort overflødige.

- Derefter gik min bedstemor på pension, og for mig er det en positiv historie om, at de nordiske lande indtil nu har været gode til følge med den teknologiske udvikling. At fortsætte den positive udvikling kræver en ny agenda, sagde han.

Behov for politiske initiativer

Nicolas David Johansen ser behov for nye politiske initiativer til gavn for alle – ikke kun de højtuddannede. Og det er præcis hvad Disruptionrådet har fokus på, understegede han.

Ved sit syvende og næstsidste møde 18.-19. juni 2018 skal Disruptionrådet diskutere frihandel, udenlandsk arbejdskraft og den danske flexicuritymodel. Disruptionrådet afslutter sit arbejde med udgangen af 2018.

Som grundlag for rådets arbejde udarbejdet en række analyser, eksempelvis af hvordan der bliver arbejdet med digital omstilling i fem lande, som – ligesom Danmark - kan karakteriseres som digitale frontløbere: Israel, Sverige og Japan, Estland og USA.



Ska ständigt lärande individer rädda den finländska kompetensen?

I Finland söker man nu efter lösningar bland annat inom utbildningspolitiken för att möta utmaningarna i framtidens arbetsliv. En statlig expertgrupp har kommit med sitt första utlåtande "Ett ständigt lärande Finland" - ett dokument som från fackligt håll möter på kritik för sin brist på konkreti.

TEMA

28.05.2018

TEXT: MARCUS FLOMAN FOTO: MIKKO RASKINEN

Finska undervisnings- och kulturministeriets så kallade framtidspanel vill utveckla utbildningssystemet så att det ska kunna bli motorn i ett Finland som ska satsa på ett ständigt pågående lärande.

Expertpanelens ordförande är Anne Brunila, professor vid Hanken, Svenska handelshögskolan i Helsingfors.

– Vi måste alla lära oss hur vi kan bli bättre på att lära oss, säger Brunila.

Just denna förmåga, att bli bättre på att ständigt lära sig nya saker ska inte gälla bara folk i arbetslivet – utan konceptet finns redan idag med i den finländska skolans läroplaner.

Hur påverkar tekniken behovet av kompetens?

Framtidspanelens uppdrag är att ge visioner, förslag och beslutsunderlag för den finländska utbildningspolitiken. Panelen fokuserar särskilt på hur den nya teknologins utveckling påverkar vilken typ av kompetens som efterfrågas i framtiden.

Framtidspanelen tillsattes redan hösten 2017, men har inte hunnit särskilt långt i sitt arbete. Gruppens första dokument, ett 14 sidor långt utlåtande går i allmänna ordalag igenom vilka trender arbetslivet tros stå inför framöver – och så presenteras konturerna till vad gruppen

hoppas att ska bli en reform för ett ständigt lärande i Finland.

Anne Brunila ser att många förändringar borde ske snart, eftersom utvecklingstakten är snabb. Brunila ser det som en bra utgångspunkt att Finlands grundskole-, yrkesskole-, och högskolesystem redan genomgått stora reformer som hon ser som framsynta med tanke på de krav som framtidens arbetsliv ställer.

Det behövs flexibilitet

– En sak är säker: det kommer att behövas stor flexibilitet av arbetstagare i framtiden. Lyckligtvis kommer det i framtiden att vara möjligt att öka sitt kunnande på väldigt många olika sätt. Vi har redan nu en situation där man inom väldigt många sektorer får sin kompetens från annat än en examen. Hur är det då med statens ansvar när arbetstagarna i arbetslivet möter krav på att ständigt lära sig nya färdigheter?

– Det kommer att behövas förändringar på lagstiftningsnivå i både socialskyddssystemet och i skattesystemet så att folk de facto har en möjlighet att studera.

Ja, i de flesta fall måste en person som skaffar sig en ny utbildning eller riktar in sig på en helt ny bransch hoppa över till att studera mitt i arbetslivet. Hur ska folk ha råd att bli studenter igen och leva på mindre pengar?

– Hela socialskyddssystemet är i behov av en genomlysning - vi måste få till ett system som uppmuntrar och gör det möjligt att omskola sig. Och exempelvis stödet för vuxenutbildning måste förnyas – det nuvarande stödssystemet är föråldrat.

Enligt nuvarande lagstiftning måste du ha arbetat 8 år inom samma bransch för att ha rätt till det bidraget.

– Vi behöver mer flexibilitet på den punkten. Det kan ju i värsta fall gå så att en person som precis blivit klar med en examen får märka att utvecklingen hunnit ikapp och kompetensen redan blivit föråldrad.

Vilka är hindren?

I arbetsgruppens uppdrag ingår att samla all relevant kunskap på området och också peka på vilken typ av lagstiftning och vilka socialpolitiska och utbildningspolitiska sektorer som kan komma att beröras.

– Vårt uppdrag är att ta fram information om var det kan finnas hinder för ett ständigt lärande.

Professor Anne Brunila menar att det också behövs en attitydförändring

– Vi måste börja tänka så här: att vi skaffat oss en examen eller ett yrke, det kan inte vara en garant för att vi kan arbeta i en specifik bransch i resten av vårt arbetsliv. Att vi uppdaterar vår kompetens är en elementär del av att vara arbetsför.

Lägger ni i framtidspanelen för stort ansvar på individen – på att den enskilde ska bära ansvaret för att upprätthålla sin kompetens?

– Jag tycker inte det. Det behövs en fördelning av ansvar så att också utbildningssystemet och företagen bär sitt ansvar precis som frivilligsektorn och individerna. Men för att vi

ska lyckas i reformarbetet behövs också förändringar i lagstiftningen.

Facklig kritik

Från fackligt håll kommenterar Janne Hernesniemi, utbildningspolitisk expert på de offentligt anställdas fackförbund JHL, framtidspanelens första dokument i kritiska ordalag.

– Det var ett abstrakt och rätt så innehållsfattigt dokument. Jag fann inga nya observationer eller initiativ om arbetslivets förändring i gruppens utlåtande, säger Hernesniemi.

Janne Hernesniemi är förvånad över att framtidspanelen i sitt första utlåtande inte behandlar frågan om inlärningsvärigheter och det faktum att människor har olika förutsättningar att lära sig nya saker, att folk lär sig i olika takt.

– Det känns som att man haft en väldigt kompetent och framgångsrik person i åtanke när man skrivit dokumentet. En person som suveränt kan planera sin karriär och klarar av att följa sin plan.

Individens ansvar

I AIN:s intervju med Anne Brunila kom också frågan om individens ansvar upp.

Hur ska det gå för de arbetstagare som inte kan eller kanske inte orkar omutbilda sig – skaffa nya kompetenser?

– Vi behöver mer och fler rådgivningstjänster uttryckligen för människor som är i behov av stöd och hjälp.

Janne Hernesniemi på JHL-facket efterlyser mer fokus på vilka hinder som kan tänkas finnas i framtidens arbetsmarknad.

– Jag tror att många av hindren kommer att hänga ihop med inlärningsvärigheter av olika grad. Det är många arbetstagare som annars är hur motiverade och kompetenta som helst men så kanske det framtida jobbet faller på svårigheter att lära sig nya saker.

Janne Hernesniemi ser det som väldigt viktigt att samhällets utbildnings- och socialpolitiska stöd utvecklas så att människor de facto ges en rimlig möjlighet att utbilda sig längs hela arbetslivet och vid behov skaffa sig ett nytt yrke. Möjligheten att kunna få vuxenutbildningsstöd borde gälla både arbetstagare och arbetslösa.

- Under de senaste åren har ju den sittande regeringen gjort inbesparingar och nedskärningar just gällande studiestudiet och vuxenutbildningsstödet så på den punkten har utvecklingen i Finland gått åt fel håll. De här inbesparingarna är ju direkt kontraproduktiva med tanke på vad som skulle förväntas med tanke på förändringarna i samhället och i arbetslivet.

Framtidspanelens roll är inte att göra direkta politiska lagförslag, men den ska däremot leverera initiativ och underlag för framtidens politiska beslut.

Framtidspanelen, med ordförande Anne Brunila i spetsen, ska under ett års tid fortsätta sitt arbete. Gruppen är tillsatt av den sittande center-högerregeringen och mandatperioden löper till våren 2019.

– Med hjälp av ett system där utbildning och fortbildning kan erbjudas på ett flexibelt sätt och med hjälp av nya

finansieringsmodeller av utbildningsstöden så ska vi kunna möta framtidens utmaningar. Tills våren 2019 ska vi sätta oss in i de konkreta frågorna, säger Anne Brunila.



Isländsk teknologi gör att ingenting av fisken går till spillo

Den isländska fiskindustrin har revolutionerats under de senaste åren. Högteknologi har utvecklats i samarbete mellan fiskeriföretagen och teknikbolagen. Island leder den globala utvecklingen inom fiskbearbetningsteknologin. Produktiviteten har ökat mångfaldigt. De nya datorstyrda maskinerna exporteras.

TEMA

28.05.2018

TEXT: GUÐRÚN HELGA SIGURÐARDÓTTIR, FOTO: PRIVAT

Trista, enformiga arbetsplatser, utbildade arbetare i regnkappor och stövlar som står vid löpande fabriksband med kniv i handen och bearbetar fiskfiléer i en kall och blöt bearbetningssal. Det är så fiskindustrins image varit hittills, men så är det inte längre. Inte på Island i alla fall.

Fiskindustrin har förändrats enormt. De enformiga jobben har försvunnit. I stället använder man sig av högteknologi för att maximera produktiviteten och inkomsterna. Arbetarna jobbar med kvalitetskontroll. De trycker på knappar och sitter vid datorskärmar för att kontrollera att maskinerna fungerar som de ska. Arbetarna roterar mellan olika arbet-

suppgifter. Arbetsplatserna är inte lika enformiga som tidigare.

Under konferensen om morgondagens arbetsliv i Stockholm den 15-16 maj kommer Berta Daniëlsdóttir, CEO, Fiskeindustrin, Island att presentera utvecklingen. Arbeidsliv i Norden täcker hela konferensen och lägger ut texter efter hand.

Maximera fiskets värde

Utvecklingen började under 1990-talet, när Island började automatisera fiskbearbetningen. Isländska fiskföretag utvecklade ideologin att maximera produktiviteten och fiskets värde genom att utnyttja allting från fisken, inte bara

filéerna utan också benen, fiskskinnet - allting. Denna ideologi kännetecknar den isländska fiskindustrin idag.

Under 1990-talet fryste de pelagiska fiskfabrikerna ner 150 kilo per arbetare och dygn. Idag har fiskfabrikerna kapacitet att frysa ner 1 500 kilo per person och dygn. Ökningen beror på den nya teknik som har utvecklats i samarbete mellan fiskeri- och teknologiföretagen på Island.



- Fiskindustrin producerar nuförtiden samma mängder fisk på bara några dagar som lantbruket producerar lammkött under ett helt år, säger lektorn vid Akureyri universitet, Hörður Sævaldsson.

Den bakomliggande orsaken till denna utveckling är ett samarbete mellan fiskfabrikerna, fiskrederierna och teknikbolagen. Fiskindustrin testade den nya tekniken och öppnade dörrarna för inspektörer som kom in och kontrollerade tekniken. Industrin å sin sida visade tålamod om tekniken inte fungerade som den skulle. På så sätt lyckades man så småningom utveckla ny och bättre teknik.

Tackar fiskeriföretagen

VD:n för fiskrederiernas förbund Fisheries Iceland, Heiðrún Lind Marteinsdóttir, tackar fiskeriföretagen för att de har deltagit i utvecklingen av den nya teknologin. Hon säger att fiskeriföretagen har investerat och tagit den nya teknologin i bruk innan den har varit fullständigt färdig. De har visat stor förståelse och stort tålamod under utvecklingsfasen.

- Utvecklingen har byggt på fiskeriföretagens välvilja. Innovationer är värdelösa för pionjärer om de inte lyfts fram och provas av företagen, instämmer Hörður Sævaldsson.

- Den nya tekniken drog ibland ned på produktiviteten under en tid, skadade produktionen och kändes ibland svår. Men man måste komma ihåg att det kostar en krona att tjäna två kronor, säger han.

Utvecklades genom samarbete

Utvecklingen har varit speciellt snabb under de senaste tio åren när samarbetet mellan fiskeriföretagen och den tekniska näringen verkligen tog fart. Genom investeringar

och utökat samarbete började den nya teknologin utvecklas snabbare än tidigare. Målet var att öka produktiviteten.



Heiðrún Lind understryker att investeringarna inom fiskerinäringen de senaste 3-4 åren varit rekordhög historiskt sett. Företagen har investerat både i nya trålare för isad fisk och ny teknologi, både på land och till sjöss.

-I stället för att importera tekniken har företagen tillsammans utvecklat maskineri och teknik som sedan exporteras. Den nya teknologin har blivit en ny inkomstresurs inom fiskerinäringen, säger hon.

Förnyelse inom näringen

Sedan 1990-talets slut har de isländska fiskerirederiernas utrustning gått igenom en dramatisk förnyelse. Trålarna har blivit allt färre och större och tekniken ombord har blivit bättre. Utvecklingen har gjort att de isländska företagen nuförtiden samarbetar tvärs över olika branscher för att kunna erbjuda en komplett teknologi som sedan exporteras som en helhet. Hörður Sævaldsson nämner som exempel att man nuförtiden utvecklat en fjärde generationens fiskfabrik för pelagiskt fiske. År 2013 köpte färöingar den första kompletta fiskfabriken för bearbetningen av pelagisk fisk från Island. Sedan dess har Island sålt fiskfabriker till Färöarna, Japan och Ryssland.

Utländska företag har också börjat köpa fryshus för bearbetningen av bottenfisk.

- Island utvecklar och producerar datatekniken och maskinutrustningen. Fabriken byggs i hemlandet. Island levererar den nya tekniken och sätter igång maskinerna, förklarar Hörður.

Kraftig produktivetsökning

Fiskindustrin på Island har deltagit i utvecklingen från första början. Tidigare skar arbetarna fisken i bitar, rensade ben och letade efter parasiter. Fiskfabriker har fått de nya maskinerna och datorerna och provkört dem för att man ska kunna förbättra tekniken. Nuförtiden tar den nya tekniken hand om det som handen brukade göra. Röntgenkameror skannar

varje filé och maskinerna rensar och skär filéerna med vattenstrålar.

-Resultatet för industrin har blivit en stor produktivetsökning. Tack vare en teknik som skär filéerna med vattenstrålar, uppnår man dubbel produktivitet med samma personal, förklarar Hörður.

Handen rör inte fisken

Axel Pétur Ásgeirsson tar hand om marknadsföringen på produktionsföretaget Curio. Curio producerar fiskbearbetningsmaskiner som gör att fisken inte längre berörs av händer. Hela processen är maskinell och datorstyrd. Axel menar att den isländska fiskindustrins förståelse och välvilja har gjort det möjligt att utveckla den nya tekniken.

- Utomlands ser man att vi har den bästa teknologin på Island. Vi utnyttjar fisken bäst, vi har det bästa råmaterialet och vi strävar efter att göra det ännu bättre. I stället för den mänskliga hanteringen tar maskinerna hand om bearbetningen och producerar enorma mängder utan att bli trötta. Tekniken har blivit en exportvara, säger han.

Måste utbilda sig

Fiskerinäringen krävde tidigare ett stort antal medarbetare och det var inte alltid lätt att anställa folk. Men utvecklingen har nu inneburit stora nedskärningar bland personalen, både bland fiskarna och arbetarna på fiskfabrikerna. Maskinerna innebär större produktivitet, de anställda har blivit färre. Personalen måste nu utbilda sig för att kunna jobba inom fiskindustrin.

- Det är alltid jobbigt att gå igenom förändringar. Men vi måste göra det för att utveckling ska vara möjlig. Vi måste se till att personalen får andra jobb, säger Heiðrún Lind.

Hörður Sævaldsson anser att Island har tur, det finns arbetsplatser inom andra näringar, till exempel turismen, byggnadsindustrin eller fiskodlingen.

- Det har gått bra för de flesta att hitta nya jobb. Fiskindustrin har också strävat efter att utbilda de anställda så att de kan jobba med den nya teknologin, säger lektor Hörður Sævaldsson.

Heiðrún Lind understryker att omstruktureringen har medfört mindre föroreningar från fiskerinäringen på Island. Trålarna är färre, maskinerna annorlunda. Målet är att maximera inkomsterna genom totalförädling av fisken, samtidigt som Island strävar efter att hålla sina globala löften om föroreningen.



Jon Erik Dølvik: Lätt att bländas av tekniken - men vi formar själva framtidens arbetsliv

Han använder inte liknelsen själv, men när Jon Erik Dølvik talar om morgondagens arbetsliv låter det som om han talar om Golfströmmen. Med uppdraget att forska på om den nordiska modellen klarar av nya utmaningar som robotisering, globalisering och plattformsekonomi, är det hur kapitalströmmarna påverkar arbetslivet som han är mest intresserad av.

TEMA

28.05.2018

TEXT OCH FOTO: BJÖRN LINDAHL

Dølvik leder det största forskningsprojektet som arbetslivsministrarna under Nordiska ministerrådet någonsin finansierat. 30 forskare från den norska forskningsstiftelsen Fafo och sju nordiska universitet, ska skaffa kunskap och ge råd om hur Norden ska klara utmaningarna i framtidens arbetsliv.

- I en första rapport efter sommaren ser vi på vilka drivkrafterna är. Vad är det som verkligen påverkar?

- Efter det analyserar vi olika delaspekter, som robotiseringen, och till sist ska vi sammanfatta förändringarna och

diskutera behovet av anpassningar av den nordiska modellen.

Även om det fortfarande är tidigt i processen är Jon Erik Dølvik fast bestämd på vilken sorts rapport det **inte** ska bli.

- Vi kommer inte skrämma upp politikerna med katastrofscenarier om att hälften av alla jobb försvinner på grund av digitaliseringen. Det gäller att inte bländas av vad den senaste tekniken kan åstadkomma på mikroplanet i en enskild verksamhet. Effekten för sysselsättningen och arbetsförhållandena i stort beror också på annat än teknologi.



- Hur vi påverkas av av ny teknik kommer alltid att filtreras genom marknader, institutioner och hur människorna agerar. Vi är inte hjälplösa inför tekniska omvandlingar, utan vi kan själv fatta beslut genom våra ekonomiska, politiska och sociala institutioner, säger han.

Många drivkrafter

När han tecknar upp alla de drivkrafter som kan påverka den nordiska modellen för hur arbetslivet organiseras, är digitaliseringen bara en av många faktorer.

- Morgondagens arbetsliv påverkas sannolikt lika mycket av demografiska ändringar knutna till åldring och migration, som kommer att samverka med globalisering, urbanisering, klimatändringar, EU:s utveckling och ändringar i våra värderingar, normer och idéer, säger han.

- Sådana drivkrafter verkar sällan i samma riktning eller på samma sätt i olika länder. Globaliseringen och EU:s roll kan både öka och minska, till exempel. Men en gemensam trend de senaste decennierna är att olikheterna har ökat - och allra mest i Norden.

Den sista av drivkrafterna som Dølvik skissat upp är det som kallas "finansialisering".

- Det handlar om hur finanssektorn expanderar och de ökande investeringarna i värdepapper, fastigheter och andra "assets", snarare än i produktion som skapar nya jobb. Detta förstärks av digitaliseringen som har skapat verksamheter där kostnaden av att producera ytterligare en vara eller tjänst blir försumbar, så kallad sjunkande marginalkostnad.

När en robot har lärt sig en uppgift kan den kopieras till andra robotar som omedelbart får samma kunskaper. När vi ser filmer, hör på musik eller läser böcker är det nästan gratis för företaget och kräver nästan ingen arbetsinsats att skaffa en annan kund samma vara.

Denna sorts "winner takes all"-verksamhet gör att det hopar sig upp vinster i de största företagen som Amazon, Google och Facebook, som knappt betalar skatt i värdländerna och bara investerar en liten del av vinsten i ny produktion och att anställa ny arbetskraft.

Hur fördelas överskottet?

- Nyckelfrågan om vi vill vidareutveckla våra nordiska välfärdsstater är hur fördelningen av överskottet sker. Lyckas vi behålla överskotten som skapas i våra länder och investera dem i arbetsskapande verksamheter, eller försvinner de till kapitalägare i utlandet? Det är inte någon brist på olösta uppgifter, men om de globala företagsjättarna tar en allt större andel av kakan, kan det bli brist på efterfrågan av arbetskraft.

- Det handlar om att arbetsmarknadens parter och regeringar hittar den rätta balansen, så att vi kan förbättra villkoren för livslångt lärande, yrkesmobilitet och investera tillräckligt i kompetens. Då kan vi utnyttja tekniken till att bli mer produktiva och därmed kunna möta de ökande behoven inom hälsa, omsorg, utbildning och kommunikationer, säger Jon Erik Dølvik.

Det är dessa strömmar i samhället som kan påminna om Golfströmmen, där själva pumpen är kallt vatten som sjunker ned i Arktis och som skapar ett sug som gör att varmt vatten från sydligare breddgrader strömmar upp genom Atlanten. På samma sätt som klimatforskarna oroar sig för att ett varmare klimat kan försvaga Golfströmmen, kan kapitalströmmarna ändras.

Det finns länder som har stora råvarutillgångar, som många av de oljeproducerande länderna, där detta inte fungerar. De vanliga invånarna får aldrig del av rikedomerna och därmed blir det inte heller någon ekonomisk utveckling. Länder som pumpat upp olja för hundratals miljarder dollar, är ändå fattigare än grannländerna, som inte hittat olja och därför tvingats satsa på andra och mer arbetsintensiva verksamheter än olja.

Produktiv rättvisa

Vem säger att inte de nordiska länderna blir de som drar störst nytta av de ändringar som nu sker i arbetslivet?

- Vi har institutionella särdrag som har bidragit till att det finns ett slags "produktiv rättvisa". De vinster som skapats har omfördelats och i stor grad slussats tillbaka till invånarna som därmed kan efterfråga nya tjänster och varor.

- Det betyder inte att det inte finns hot mot den nordiska modellen, för dessa särdrag är under press. Nya sätt att organisera arbetet, som plattformsekonomin, där arbetssuppgifter av kort varighet styrs av algoritmer, gör troligen att uppslutningen om fackföreningar blir lägre. En annan är att den tekniska utvecklingen slår hårdare mot rutinartade arbetsuppgifter i mitten av yrkespyramiden, där facket och kollektivavtalen står starkast.

- Men framtidens arbetsliv är något vi har möjligheten att forma själva. Ser vi till att satsa tillräckligt mycket på livslångt lärande och ser till att de institutioner vi har i den nordiska modellen är tillräckligt innovativa och anpassningsbara, kan vi också hantera oväntade förändringar, säger Jon

Erik Dølvik och påminner om att Norden trots dystra spådomar är en av de regioner som vunnit mest på globaliseringen.

Omfattande forskningsprojekt

Forskningsprojektet om den nordiska modellen har lagts upp så att det finns fyra tematiska pelare:

- Vilka är drivkrafterna som påverkar arbetslivet?
- Digitalisering och robotisering
- Atypiska former av sysselsättning.
- Nya aktörer som plattformsbaserade verksamheter

Dessutom kommer forskarna se på tre horisontella frågor:

- Hur arbetsmiljön utvecklas, på tvärs av olika sorters verksamheter
- Hur arbetsrätten utvecklas
- Hur den nordiska modellen påverkas

Jon Erik Dølvik säger att målet med forskningen, som ska slutföras innan 2020, inte primärt är att ge specifika politiska råd utan mer hjälpa aktörerna med att beskriva vad som kan påverkas.

- Som alltid är det bästa rådet att lägga till rätta för livslångt lärande. Den stora utmaningen är om vi i Norden lyckas upprätthålla en politisk ekonomi, där överskott och värdeskapande kanaliseras till investeringar i nya tillväxtbranscher, sammanfattar han.



Digitaliseringen berör denna gång även de högutbildade

När Camilla Tepfers beskriver vilka egenskaper som behövs när maskiner lärt sig utföra det man trodde bara människor kunde, använder hon överraskande ord: Det är de som tål att ha tråkigt som blir vinnare, kan hon säga. Eller de som ser djupare.

TEMA

28.05.2018

TEXT OCH FOTO: BJÖRN LINDAHL

Camilla Tepfers arbetar på inFuture, som handlar om det namnet antyder. Det norska företaget gör trendanalyser, framtidsbilder och scenarier. Det ligger på Stortingsgata 12 i Oslo, med utsikt mot det norska parlamentet; i en byggnad där hissen inte fungerar.

- Doesn't work, säger den polske arbetaren, som sitter bredvid hissdörren med kablar i handen.

Vi går upp trappan till den femte våningen och kommer till ett spartanskt inrett våningsplan, där de svarta PC-skärmarna står tätt vid sidan av varandra. Klockan är fem på eftermiddagen och Camilla Tepfers är nästan ensam kvar, hon har just avslutat dagens sista möte. Den enda extravagansen är

en designad besökssoffa och ett stativ för ytterkläder, format som ett träd. Eller är det en skulptur? Jag får associationer till kunskapens träd, men missförstår mitt intervjuobjekt med en gång:

- Har du hört talas om "iv"? tror jag att hon frågar.

Men det hon talar om är Eve, Cambridgeuniversitets forskningsrobot, som har sitt eget laboratorium, där den kan testa 10 000 olika ämnen på en enda dag för att se om något kan användas för nya läkemedel. Eve är uppkallad efter den bibliska urmodern och ett exempel på att även det vi uppfattar som de mest komplicerade yrkena kommer att påverkas av digitaliseringen.



Forskningsroboten Eve kan på egen hand analysera vilka ämnen som kan fungera som läkemedel, och gör sina egna experiment. Foto: Cambridge University.

- 1997, samtidigt som jag tog en mastergrad på Norges teknisk-naturvetenskapliga universitet i Trondheim, skrev jag en bok om handel på Internet. Där skrev jag om något som jag kallade digitala assistenter, som skulle ändra hur vi handlade fundamentalt. Jag tog fel med 21 år. Men nu kommer de! säger Camilla Tepfers.

Ungefär samtidigt som hon skrev sin uppsats läste jag en bok om artificiell intelligens, med en definition av varför det är så svårt att få robotar att uppträda som människor som jag minns ungefär så här:

"Det går att lära en robot att gå in på en restaurang och beställa mat. Men den vet inte hur den ska reagera om chefen sitter vid ett av borden med sin älskarinna."

Förhållandet mellan människor och maskiner är alltid komplicerat. Nya system införs i gamla strukturer. Människor uppför sig inte alltid enligt förutsättningarna som läggs in i dataprogrammen.

Att många jobb hotas av artificiell intelligens handlar inte om att det bokstavligen talat blir robotar som vi möter som tandläkare, busschaufförer eller byggarbetare.

- Det handlar inte om att alla arbetsuppgifter datoriseras. Men en stor del av arbetsuppgifterna till många yrkesgrupper kommer att försvinna, säger Camilla Tepfers.

Juridisk robot

Det räcker med att läsa dagens tidning för att se att något är på gång. Den dagen vi besöker Infuture har Aftenposten en artikel om en ung advokat som hade förväntat sig att hon skulle använda mycket av sin tid till att läsa igenom rättsdokument för att hitta paralleller om vad som varit rättspraxis. Istället är det en juridisk robot som blixtnsnabbt analyserar dokumenten och sammanställer dem med referenser till alla viktiga dokument.

- Det som skiljer den här vågen av förändring är att de högtbildade inte är skyddade. De kommer att påverkas lika mycket, eller mer, än de som har kortare utbildning.

I samma tidning handlar det också om parkeringsvakter. Oslo kommun har utvidgat antalet avgiftsbelagda parkeringsplatser med 17 000. Om de hade kontrollerats med ordinarie parkeringsvakter skulle det behövt anställas 80 personer till.

Istället testar kommunen ut ett nytt system där en anställd kör en bil utrustad med tio kameror. Den tar bilder av skyltarna på de parkerade bilarna. Bilderna skannas för att få registreringsnumret och på mindre än en sekund kontrolleras det om bilen betalat parkeringsavgiften eller inte. (Oslo har infört parkeringsautomater där man registrera bilnumret i samband med betalningen)

En parkeringsvakt på cykel följer efter och får informationen skickad till sin mobiltelefon. Systemet är så effektivt att bilen kan läsa av 1 500 nummerskyltar på en timme, när den kör i 50 km/t. Parkeringsvakten kan samtidigt koncentrera sig om att skriva ut böterna.



Camilla Tepfers har bjudits in för att tala till den nordiska konferensen i Stockholm om Framtidens arbetsliv.

Camilla Tepfers och Infutures arbetar med ett projekt för den danska renhållningskoncernen ISS, vars huvudkontor i Danmark har mer än 7 000 sensorer utplacerade i dörrar, fönster, stolar, konferansrum och luftkonditioneringsanläggningar.

- Genom sensorerna kan man se hur mycket ett mötesrum har använts. Renhållningsarbetarna har en Ipad, där de på varje våningsplan kan se hur områdena använts. De som är markerade med grönt behöver inte städas alls, de gula måste kontrolleras medan de röda har använts mycket och är smutsiga.

- Samtidigt måste vi vara varsamma med att informationen som samlas in inte kränker de anställdas integritet. Här finns det en kulturskillnad mellan Asien, där program för ansiktsigenkänning används i större grad än i Europa, säger Camilla Tepfers.



Med 500 000 anställda i 77 länder inom catering, renhållning och annan service är ISS en gigant. Enbart de kontrakt företaget har om att göra rent motsvarar ytor på 19 miljarder kvadratmeter. Foto: ISS.

Att vara datakunnig blir allt viktigare, men hon vill gärna krossa myten om att de yngre är så mycket bättre på data än de äldre.

- Ser man på åldersgruppen 25-44 år använder 91 procent av dem sociala medier. I åldersgruppen 45-65 är andelen 68 procent, det vill säga 23 procentenheter lägre.

- Men det de yngre har är livsstilskompetens. Det är lätt att vi överdriver deras förmåga. Ser man på digital kompetens på arbetsplatsen - enkla saker som att kunna använda ett word-dokument eller excelark, så minskar skillnaden mellan de yngre och äldre till nio procentenheter.

Inget digitalt lyft

- Det betyder att det inte blir det digitala lyftet som en del ledare tror om man byter ut 62-65-åringar med 23-25-åringar. Tvärtom riskerar man att förlora kompetens - excelarket blir bara relevant om man känner till den företagsmodell man arbetar i. Där är de äldre bättre.

- Samtidigt är de yngre mer formbara, så vi säger inte att man inte ska anställa unga. Men det går inte att köpa sig fri från vidareutbildning genom att byta ut de anställda.

Vad blir då de viktigaste egenskaperna man bör ha på arbetsmarknaden för att få ett jobb även efter att den nuvarande digitaliseringsvågen rullat in?

- Det blir ännu viktigare att bli bättre på det som är unikt mänskligt, säger Camilla Tepfers som identifierat fyra egenskaper som anser blir viktiga:

1) Skaparkraft. Om maskinerna kan göra 23 av de 50 saker som jag gör i mitt yrke, måste jag bli bättre på de 27 andra. Fortfarande är människor bättre på kreativitet än maskinerna.

2) Informationskunnighet. Det gäller att kunna förstå vad som är relevant information. Att kunna stå emot bekräftelsetendenser som gör att vi riskerar att leva i informationsbubblor.

3) Social kompetens. Att kunna förstå känslor.

4) Fördjupningsförmåga. Att kunna jobba förbi "tråkighetspunkten"

- Den digitala världen är full av distraktioner. De som kan avstå från att se på kattvideor när det blir tråkigt har en fördel. Den egenskap som har visat sig vara den viktigaste av de som inte handlar om kunskap, för att få ett jobb, är att vara samvetsfull.

- Det kan jämföras med att läsa en bok på 500 sidor och ta sig igenom de första 200 sidorna, som är tråkiga, för att få uppleva de sista 300 som ger den stora upplevelsen.



Söt, men farlig för uppmärksamheten....



Britt Östlund: Teknik är skapad av människor - därför kan den påverkas

80-åringar är betydligt mer olika än 40-åringar, ändå betraktas ofta äldre som en homogen grupp utan särskilda kunskaper om teknikanvändning. Det begränsar innovationer och påverkar hur välfärdsteknik utformas för äldre, konstaterar Britt Östlund, professor vid KTH med fokus på äldre och välfärdsteknologi.

PORTRETT

28.05.2018

TEXT: GUNHILD WALLIN, FOTO: BJÖRN LINDAHL

– Vi har låga förväntningar på äldre människor och gammalmodiga föreställning om dem som användare av teknik. Men vi lever alla i ett tekniskt landskap och idag flyttar många äldre in på sitt äldreboende med en PC under armen. De har också helt andra förväntningar än tidigare, säger Britt Östlund, professor i vårdteknik på Kungliga tekniska högskolans, KTH:s, skola för Teknik och hälsa.

Visserligen försämras vissa fysiologiska funktioner med stigande ålder, till exempel synen och hörseln, men samtidigt stiger förmågan till erfarenhetsbaserat lärande.

– Det rymmer en stor potential, konstaterar hon.



Hon är sist ut som enskild talare på konferensen "Framtidens arbetsmarknad i de nordiska länderna – den teknologiska utvecklingens påverkan på jobben och behovet av kompetens".

När vi träffas veckan innan konferensen muttrar hon lite över att fokus på användarna av teknik hamnar längst bak i programmet. "Typiskt att användarperspektivet av den nya tekniken kommer in på slutet". Dessutom är hon inte förtjust i den ursprungliga titeln på sitt föredrag "Fokus på brukarperspektivet", vilket så småningom får sin förklaring när föreläsningen ändras till "Varför brukarperspektivet är en del i problemet". Britt Östlund är helt emot ordet brukare när det kommer till användning av välfärdsteknik. Det leder tanken helt fel, anser hon.

– Brukare är en passiv roll där någon tar emot välfärdstjänster som vi förser dem med. Jag tycker det är ett nedsättande begrepp som signalerar låga förväntningar. Istället borde vi fråga 'vad kan vi hjälpa dig med?' Jag tycker användare eller medborgare är bättre och mer respektfullt.

Luddiga motiv

I snart 40 år har Britt Östlund forskat kring teknikutveckling, äldre människor och design. Intresset väcktes i tidigt 80-talet när hon var ung aktivist och protesterade mot JAS-planet. Hon kunde inte förstå hur något kunde få så mycket pengar med så luftiga motiveringar.

– Argumentet var att det skulle ge fler jobb, men vi visste ju inte om det skulle bli så, säger hon.

Välfärdstekniken började utvecklas på slutet av 80-talet, påskyndat av friare upphandlingsregler för kommunerna, som innebar att de fick större frihet att själva bestämma om att köpa in välfärdsteknik. Motiveringen var ofta luddig och gick ut på att den nya tekniken skulle underlätta för äldre att bo kvar längre hemma, berättar Britt Östlund.

– Jag tänkte att det var samma lite svepande formuleringar som användes för att motivera JAS. Jag blev intresserad av trygghetslarm och sökte till Tema teknik och social förändring på Linköpings universitet.

Lyssna på dem!

1995 doktorerade hon med avhandlingen "Gammal är äldst. En studie av teknikens betydelse i äldre människors liv" och har sedan dess haft fokus på teknik i hemsjukvården, men också mot äldre människor som användare, konsumenter och medborgare. Från början fick hon höra att teknik inte hade med äldre att göra.

– Det fanns inom forskarvärlden en uppdelning av stuprör mellan teknik och användare. Det är fortfarande så, men inte lika starkt som förr. Långsamt börjar intresset växa för att involvera äldre i designprocessen, att ta utgångspunkt i deras behov, säger hon.

För henne är det ett avgörande steg om välfärdsteknik ska fungera. Det räcker inte med att sitta i ett labb och uppfinna teknik som ska underlätta vardagen för äldre, eller skydda dem. För att välfärdsteknik ska bli användbar måste den klara provet att implementeras i människors hem "out in the wild", som hon säger. Tekniken måste tämjäs, beroende på situation och person för att bli användbar. Ett tekniskt hjälpmedel kan fungera på sjukhus, till exempel en syrgastub, men passar inte i ett hem.

– Om vi till exempel tar utvecklandet av robotar, styrs vi kanske av tanken att äldre vill ha sällskap av en gullig robot, eller att de behöver teknik så att vi kan hålla koll på att de inte ramlar. Men då styrs vi av våra föreställningar. Äldre vill kanske ha andra saker och det kan vara så att de är nogga med att det är snyggt hemma utan teknik som skramlar runt. Jag förvånas hela tiden, säger Britt Östlund.

En del uppfinningar klarar testet, andra inte, men också till synes misslyckad teknik kan innebära lärande. Bakmaskinen blev en kort fluga, men inspirerade till den utveckling att i stort sett varje butik idag säljer bröd som bakats på plats.

Teknik kan påverkas

Både mötet med Britt Östlund och hennes föreläsning visar en person som är djupt engagerad i sitt ämne. Efter att ha studerat framför allt äldres användning av teknik i snart 40 år, har hon starka åsikter om både brister och möjligheter när det gäller välfärdsteknik och dess användning. Mitt i hennes vänliga sätt, kommer en skärpa när hon talar om stereotypa bilder av äldre och åldrande. Men också om föreställningarna hur ny teknik ska rädda framtidens hemtjänst och äldreomsorg. Britt Östlund beskriver hemtjänst som hörnsten för ett fungerande samhälle. Därför är det viktigt att skaffa kunskap om hur arbetsmiljön ser ut och hur tekniken kan användas så att den gagnar både de äldre och de som arbetar. Ofta sägs att ny teknik inom äldreomsorgen ska spara tid och pengar, men forskningen stödjer inte detta.

– Däremot kan arbetet göras enklare och mer flexibelt med teknikens hjälp.

Just nu är Britt Östlund och hennes kolleger involverade i ett forskningsprojekt tillsammans med Lunds universitet och fem kommuner. Forskarna undersöker arbetsmiljön i hemtjänsten och ställer bland annat frågan "Vad skulle vara intressant för er?" De undersöker också hur införandet av ny teknik inom hemtjänsten skulle påverka arbetsmiljö och ledarskap. Som en del i arbetet undersökte de hur många vetenskapliga artiklar som har skrivits om hemtjänstens arbetsmiljö där så mycket ny teknik kommer och ska komma till användning. Forskarna fann bara sexton artiklar, trots att de sökte över hela världen. Kunskapen om äldreomsorgen är fragmentarisk.

– Vi talar om dem som jobbar där, men de är inte närvarande i samtalet, konstaterar Britt Östlund.

Nationellt stöd för inköp av välfärdsteknik

Det som är belagt är att personalen har hög andel olyckor och skador och att sjukskrivningarna är många. Branschen är också nästan helt dominerad av kvinnor – vad betyder det? Det finns också en föreställning om att det är ett yrke som inte kräver så mycket kunskap.

– Vi vet också att de har tampats i varje vardag och i många år med ny teknik och att de har en enorm erfarenhet av teknikanvändning. Nu får de chansen att säga vad de vet.

Britt Östlund efterlyser först och främst en förbättring av arbetsmiljön inom äldreomsorgen. Ska innovationer och välfärdsteknik fungera måste yrkesvillkoren förbättras och de anställdas teknikkunskap tas till vara. Men kommunerna måste också sluta köpa in ”grejer” utan eftertanke och strategi. Samtidigt är hon väl medveten om att det är svårt att sätta sig in i allt som händer inom området och efterlyser därför nationellt stöd till kommunerna.

Britt Östlunds utgångspunkt är att teknik är skapad av människor och därför går det också att ha inflytande över den. Hon vill därför diskutera vem som har makten över tekniken och efterlyser en dialog om digitaliseringen. Hur ser ansvaret ut? Etiken?

– Grundtanken i hela vår värld är att tekniken är magisk och där det finns två val - anpassa eller ta skydd – och där de lågutbildade eller användarna kommer sist. Digitaliseringen kräver ett nytt sätt att tänka. Vi ska inte falla i farstun för den nya tekniken utan ha ett kritiskt synsätt för att nå en upplyst tekniksyn. När det gäller teknik riktad mot äldre, är det kanske vi – forskare och politiker – som behöver lära nytt, inte de äldre. Det viktiga är att inte tala om, utan tala till.



Skillnad på terapihund och japansk robotsäl

Robotar underlättar redan personalens arbete inom äldreomsorgen. Undersökningar visar att robotar inte kan ersätta personalen, men robotar kan underlätta yrkesarbetet och förbättra äldres vardagsliv.

TEMA

28.05.2018

TEXT: GUÐRÚN HELGA SIGURÐARDÓTTIR, FOTO BJÖRN LINDAHL,

Ett exempel är robotdjuren som finns på plats när de äldre har lust att smeka djur eller har behov för sällskap.

Robotdjur och levande terapidjur är två olika saker. Robotkatten ligger kvar och blir klappad en timme medan den levande katten tycker det är tråkigt att sitta kvar och lämnar sällskapet när den har fått nog. Relationen mellan de äldre och terapidjuren växer, de äldre kommer ihåg namnet på hunden när leken är slut. Robothunden leker en timme, de äldre skrattar och njuter av leken men stänger sedan av roboten och glömmar bort namnet.

Utställningen Kaigo Robotto var Arbetets museum i Norrköpings bidrag till konferensen om Framtidens arbetsliv i Stockholm den 15-16 maj. Utställningen visade hur den japanska regeringen redan använder sig av robotar inom äl-

dreomsorgen och hur man tänker göra i framtiden. Utställningen var grundad på en museiresa till Japan ifjol. Museet ställde ut fotograf Said Karlssons foton från resan och visade också två robotar, en säl med napp och en katt.



På bilderna bakom Andreas Nilsson syns robotsälen som blivit populär bland äldre japaner. Foto: Guðrún Helga Sigurðardóttir

Samlingskoordinator Andreas Nilsson var med på resan till Japan, där man besökte äldreboenden och pratade med forskare och fackförbund. Japan har en snabbt åldrande befolkning. Samhället börjar ta allt större ansvar för omsorgen. Nilsson konstaterar att Japan ska hantera det växande problemet med robotar och att Japan redan haft en robotsäl som gråter under tio år.

Nilsson berättar att Arbetets museum förbereder en utställning om framtidens arbetsliv nästa år. Därför dokumenterar museet just nu hur robotar används inom äldreomsorgen och hur det påverkar vårddyrket. Andreas Nilsson tror att det innebär både utmaningar och kommer att fungera bra. Han anser att robotar till exempel kan sköta om övervakningen, bevaka säkerheten och underlätta personalens jobb för att minska rygg- och andra arbetsskador och ge äldre ett bättre liv.

- I Japan behövs det mer arbetskraft och då kan robotar vara en del av lösningen. Robotar ersätter inte människor men de förstärker och ökar yrkesstatusen, tror Andreas Nilsson.

Bild av Jonas Södergren och Andras Granström från JobTech

Digitalisering giver jobcentre nye opgaver og muligheder

Kunstig intelligens (AI) og robotteknologi kan øge kvaliteten af de nordiske landes jobformidling men giver også myndighederne nye udfordringer – en af dem er datasikkerhed.

TEMA

18.05.2018

TEKST: MARIE PREISLER, FOTO: BJÖRN LINDAHL

Det er ikke kun Nordens medarbejdere, som skal udvikle deres kompetencer for at klare sig i fremtiden. Det samme skal de nordiske landes beskæftigelsesmyndigheder - især indsatsen for at få ledige borgere i arbejde skal indrettes på den nye digitale virkelighed. Den proces er sat i gang men er ikke spor let.

Det var det fælles budskab, da repræsentanter for den offentlige arbejdsformidling i Danmark, Sverige og Norge ved en nordisk konference i Stockholm 15. maj 2018 gav deres bud på, hvordan de nordiske myndigheder ruste både arbejdsløse borgere og sig selv til et arbejdsmarked under hastig forandring, drevet af nye teknologier.

Transformation i gang

I Norge er store forandringer sat i gang for at tilpasse beskæftigelsesindsatsen, så de muligheder der ligger i digitaliseringen kan blive brugt bedst muligt til at styrke indsatsen til arbejdsløse borgere, fortalte Gunn-Elin Åsgren, projektleder i Norsk Arbeids- og Velfærdsforvaltning (NAV).

- Der foregår lige nu en meget omfattende transformation i den offentlige administration for at følge trit med denne udvikling, forklarede hun.

Samme budskab sendte Peter Truels Nielsen, chef for kontoret Viden og Analyse i Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) i Danmark. Han henviste til en McKinsey-rapport, der forudser, at 40 procent af de nuværende arbejdsopgaver kan blive automatiseret som følge af AI og robot-løsninger. Og slog fast, at der er gode forudsætningerne for at geare medarbejdere og arbejdsmarked til denne nye virkelighed, men at det vil kræve store forandringer – også af jobcentrenes tilgang til opgaverne og konkrete måde at arbejde på.

- Vi har et godt udgangspunkt, men når 40 procent kan automatiseres og flere hundrede tusinde medarbejdere kan blive overflødige, fordi deres arbejde automatiseres, så er det her en brændende platform for os, sagde Peter Truels Nielsen.

Projekter om big data og AI

Arbetsformidlingen i Sverige har også indset, at den teknologiske udvikling vil ændre myndighedsindsatsen og har etableret modellen JobTech, som skal undersøge, hvad kan teknologien bruges til for at sikre digital innovation i jobformidlingen. Det forklarede Jonas Södergren og Andreas Granström, der begge er udviklere i JobTech.



Jonas Södergren og Andreas Granström fra JobTech.

-Der er behov for helt ny tilgang til, hvordan vi arbejder, tænker og udbyder services til jobsøgende borgere, så vi arbejder mere datadrevet, understøtter borgeren i at bygge sin egen fremtid og skaber en infrastruktur til det fælles bedste, sagde Jonas Södergren.

JobTech har gang i flere konkrete projekter om big data og AI, ét af dem bruger AI til at forstå kompetencebehov.

I Danmark har STAR blandt andet brugt digitale løsninger til at analysere jobannoncer for at kortlægge, hvilke kompetencer arbejdsgiverne efterspørger. Den viden har STAR koblet med viden om, hvilke jobtyper medarbejdere søger imod. På nuværende tidspunkt undersøger STAR, om den type data kan bruges til at kvalificere jobsøgningen, når robotter og AI i fremtiden måske gør hidtidige job overflødige.

-Det lyder enkelt, men er det ikke, og man skal være forsigtig, når man råder folk til at søge et bestemt job. Derfor skal mange aspekter tages i betragtning, sagde Peter Truels Nielsen.

Persondata skal beskyttes

NAV har også intensiveret indsamling af data og udvikling af nye tjenester til fx analyse og har været i dialog med andre skandinaviske og europæiske jobformidlingsaktører og norske virksomhederne for at hente inspiration til, hvilken teknologier, der bedst understøtter NAV's arbejde. Konkret har NAV eksempelvis haft 180 datasøge-robotter til hjælp for at opdage ledige stillinger, som opslås som ledige.

- Vi bruger big data, vi samler data for at kunne give dem tilbage, det er ikke bare big data men smart data, som vi giver tilbage til andre arbejdsmarkedsaktører, sagde Gunn-Elin Åsgren.

Hun pegede samtidig på, at skærpede krav til beskyttelse af persondata er en vigtig udfordring at løse. Den vurdering delte hendes danske og svenske kollegaer.