



# RETNING 2061

KLAR for å forme framtidens arbeidsliv

*En rapport om unge samfunnsvitere  
og humanisters framtidsperspektiver*



SAMFUNNSVITERNE

Samfunnsviterne er en fagforening for samfunnsvitere og humanister. Vi er tilsluttet hovedorganisasjonen Akademikerne og har over 12.000 medlemmer.

Samfunnsviterne samler viktig kompetanse som bidrar med perspektiv, innsikt og beslutningsgrunnlag i bredden av samfunnslivet, lokalt, nasjonalt og internasjonalt. Medlemmene våre jobber blant annet innenfor offentlig forvaltning og administrasjon, kultur, politikk og næringsutvikling, forskning og utdanning, forsvar og samfunnsstruktur, bistand, organisasjonsliv, media, helse og velferdstjenester.

Samfunnsviterne samler de kompetansegruppene som sikrer de brede sammenhengene og de lange perspektivene i bærekraftig samfunnsutvikling og oppgaveløsning.

# 5 DEL 1

## INNLEDNING OG BAKGRUNN

### **Innledning**

Merete Nilsson, leder i Samfunnsviterne

### **Framskrivningenes forbannelse**

Sigrun G. Aasland, fagsjef i Tankesmien Agenda

### **Arbeidslivet fram mot 2061**

Lilja Mósesdóttir, fagpolitisk rådgiver i Samfunnsviterne

---

# 19 DEL 2

## STUDENTENES FORVENTINGER OG VISJONER FRAM MOT 2061

KLAR-dagen 2016

Presentasjon av deltakerne

Studentenes forventinger og visjoner fram mot 2061

---

# 29 DEL 3

## KVANTITATIV UNDERSØKELSE OM FORVENTNINGER TIL FRAMTIDENS ARBEIDSLIV

Hva slags muligheter og utfordringer forventer de unge medlemmene å oppleve i arbeidslivet framover?

Hvordan vil de bidra med sin kompetanse til å løse utfordringene, og hva slags rolle de vil at Samfunnsviterne/fagbevegelsen skal ha i å forme utviklingen?





# DEL I

INNLEDNING OG BAKGRUNN

# SAMFUNNSVITERNES KOMPETANSE ER MER RELEVANT ENN NOEN GANG

Merete Nilsson, leder i Samfunnsviterne

Raske endringer, mangfold og økt kompleksitet vil påvirke både samfunn og arbeidsplasser i årene framover. Hvordan morgendagens arbeidsliv faktisk vil se ut, vet vi ikke sikkert, men endringene blir store og kommer raskt. Når teknologien er i ferd med å ta over og forme arbeidsoppgavene, aktualiseres for eksempel spørsmålet om hvordan vi sørger for at smarte roboter forblir i menneskets tjeneste og ikke omvendt. Virkeligheten kan komme til å overskride fantasien på godt og vondt.

## HVORDAN SØRGER VI FOR AT FOLK HAR ARBEID, AT GODENE FORDELES RETTFERDIG, AT DE DEMOKRATISKE PROSESSENE FUNGERER, AT ALLE GRUPPER ER INKLUDERT OG FÅR DELTA PÅ LIK LINJE I SKOLE, ARBEID OG SAMFUNNSLIV? HVORDAN SIKRER VI STABILITET OG SIKKERHET NASJONALT OG GLOBALT?

Slike utfordringer kan ikke teknologene løse alene. Jo mer teknologi, globalisering, ressursmangel og konflikteskalering, desto viktigere er det at langsiktige samfunnshensyn, menneskelige behov og grunnleggende verdier styrer valg og prioriteringer og ligger som premisser for utviklingen.

Vi kan ikke vente på fremtiden, vi må bidra til å forme den slik at utviklingen blir god for alle. Denne rapporten er en del av Samfunnsviternes arbeid med å synliggjøre samfunnsvitenskapelig og humanistisk kompetanse og betydning i arbeidet med å løse de store samfunnsutfordringene og å forme framtidens arbeidsliv.

Samfunnsviterne er opptatt av å gi morgendagens arbeidstakere sjansen til å komme med innspill i diskusjoner om hvordan vi møter utfordringene og griper mulighetene knyttet til samfunnsutviklingen. I desember 2016 inviterte vi og Tankesmien Agenda 15 studentmedlemmer til å delta på KLAR-dagen, hvor de diskuterte sine synspunkter på temaer knyttet til jobbskaping, kompetanse, fleksible ansettelsesformer, større forskjeller og bærekraftig vekst. Perspektivet var 45 år fram i tid, der de som er unge i 2016, kunne uttrykke sine visjoner for år 2061. I januar 2017 sendte Samfunnsviterne også ut en spørreundersøkelse til alle medlemmer under 30 år for å få et bredere bilde av deres forventninger og ønsker til framtidens arbeidsliv og fagbevegelsens rolle under endrede rammebetingelser.

Samfunnsviterne vil takke Tankesmien Agenda for samarbeidet og deres bidrag på KLAR-dagen. Sigrun G. Aasland, fagsjef i Tankesmien Agenda, snakket i sitt innlegg om viktigheten av å være kritisk til framskrivninger og forstå at utvikling skjer gjennom politiske valg og beslutninger. Deretter oppsummerte Lilja Mósesdóttir, fagpolitisk rådgiver i Samfunnsviterne, diskusjonene rundt hva slags muligheter og utfordringer som forventes i samfunnet og arbeidslivet fram mot år 2061. I denne rapporten finner dere de to innleggene som ble holdt på KLAR-dagen, studentenes perspektiver på samfunnsutviklingen fram mot 2061 og resultatene fra Samfunnsviternes spørreundersøkelse om forventninger til framtidens arbeidsliv.

DENNE ARTIKKELEN ER TIDLIGERE ER TIDLIGERE PUBLISERT I AGENDA MAGASIN

# FRAMSKRIVNINGENES FORBANNELSE

Sigrun G. Aasland, fagsjef i Tankesmien Agenda

*Det er umulig å spå om framtida.  
Derfor kan vi like godt bestemme oss  
for hvordan den skal bli.*

Til alle tider har mennesker ønsket å vite hva som vil skje i framtida. Det er umulig, men det hindrer oss ikke i å forsøke. Problemene oppstår når vi tror vi vet hva som kommer, og så setter oss ned og venter på akkurat det.

Når vi prøver å spå, tar vi ofte feil. Selv ikke ekspertene vet noe særlig om hva som kommer til å skje. I 1895 avviste matematiker og fysiker Lord Kelvin flymaskiner som en umulighet. Da Finansdepartementet lagde langstidsplaner på syttitallet, forutså de ikke kvinnenes inntog i arbeidsmarkedet. Og da McKinsey på tidlig åttitallet ble bedt av amerikanske AT&T om å estimere markedet for mobiltelefoner, anslo de det globale markedet begrenset til omtrent 900 000, fordi telefonene var for tunge, store og hadde for kort batteritid. I 1993 avfeide Bill Gates Internett som ganske uinteressant. Og i 2004 mente forskere at førerløse biler var helt usannsynlig.

## VI FORSTÅR OG SPÅR VED HJELP AV DET VI VET FRA FØR

Ifølge psykologien er vi mennesker fra naturens side dårlig rustet til å planlegge langsiktig. Preferansen for litt nå, heller enn mer neste år, ga mening i et brutalt steinalderssamfunn der ingen visste om de ville leve i morgen eller hvem man kunne stole på. Heldigvis har vi utviklet oss litt siden den gang og klarer å spare både pensjon og oljeinntekter. Selv om klimaproblemet tyder på at vi ikke er helt i mål.

Rasjonelle er vi heller ikke. I 2002 fikk Daniel Kahneman Nobelprisen i økonomi, sammen med Vernon Smith. Det var oppsiktsvekkende at prisen gikk

til en psykolog. Nobelprisen fikk han for sammen med kollega Amos Tversky å ha plukket fra hverandre økonomenes rasjonelle økonomiske individ: homo economicus. For eksempel fant Kahneman og Tversky ut at vi har en tendens til å la oss påvirke av tilfeldige tall vi eksponeres for. Mest kjent er Kahneman for boka «Tenke fort og langsomt» fra 2011. Den er vanskelig å oppsummere kort, men viser blant annet hvordan vi er både intuitive (system 1) og rasjonelle (system 2) – men dessverre ofte det første, når vi burde være det siste.

Når vi likevel velger å se inn i glasskulen, forholder vi oss helst til det trygge og kjente.

I Norge elsker vi framskrivinger. Der andre lager visjoner, framskriver vi. Alt fra transportbehov, utdanningsbehov, økonomi og næringsstruktur til klimagassutslipp. Dette er solide analyser som viser ulike utfall med ulike forutsetninger. Problemet er at vi gjetter hvordan framtida blir ved å anta at alt forblir som det er. Mobiltelefonen like tung, flyteknologien like fraværende og kvinnene hjemme på kjøkkenet. I økonomifaget kaller vi det «alt annet likt».

Disse framskrivingene er nyttige. Men framskrivinger er som alle andre verktøy: Ganske nyttige dersom man bruker dem riktig. Og skikkelig skumle hvis man bruker dem feil.

## FRAMTIDA ER UANSETT ET RESULTAT AV DE VALGENE VI GJØR I DAG

En framskriving tegner linjen fra fortid og videre inn i framtid. Slik lever vi nå, og hvis vi blir flere og fortsetter å leve slik, blir det sånn. Alt annet likt. Nyttig, men ikke nødvendigvis riktig. Faktisk sannsynligvis feil. Og når framskrivinger brukes som prognoser, blir de ikke bare feil – de kan bli handlingslammende. For alt

annet blir ikke likt. Framtida er et resultat av de valgene vi gjør i dag. Og vi vet at vi på mange områder ikke kan fortsette som nå.

Et eksempel på ganske nyttige verktøy brukt feil, er regjeringens perspektivmelding, som ble lagt fram i 2013. Neste perspektivmelding kommer i 2017. (*Lagt fram i mars 2017, Samfunnsviternes anm.*). Meldingen følger en lang tradisjon med langtidsplaner fra Finansdepartementet og lages hvert fjerde år. Perspektivmeldingen regner på vår evne til å finansiere framtidens velferd med en aldrende befolkning, alt annet likt.

Det vil si at dersom yrkesdeltakelse fordelt på alder, kjønn og landbakgrunn forblir uendret, og dersom velferdstjenester leveres som i dag, med samme kvalitet og samme arbeidsintensitet og samme teknologi, da – altså alt annet likt – vil vi i 2060 mangle et beløp tilsvarende seks prosent av BNP for å betale for velferden.

Det betyr jo ikke at vi i 2060 vil mangle seks prosent av BNP på statsbudsjettet. Dersom vi får litt flere i jobb, de eldre står i jobb litt lenger, de som jobber litt mer eller vi bruker litt mindre av veksten på privat forbruk, er situasjonen straks en annen. Dersom flere faller ut av arbeidslivet blir det verre.

## GJØR POLITIKK OSS DUMMERE?

Framtida blir ikke som perspektivmeldingen. Men i beregningene ligger likevel et viktig budskap: Vi må sørge for at alt annet ikke er likt. For eksempel må vi gjøre noe så færre faller utenfor arbeidsmarkedet. Dessuten burde vi utvikle og ta i bruk ny teknologi slik at vi kan sikre bedre omsorg for flere, uten at det koster mye mer.

Men den som leser perspektivmeldingen som en prognose – eller spådom om framtiden, om du vil – ser helt andre behov. Ett av dem, som er hyppig fremmet i den norske debatten, er at vi ikke har råd til dagens velferd i framtida. Vi kommer til å mangle penger. Fra dette perspektivet er det logisk å sette i gang å kutte i velferden i dag, så vi venner oss til det nødvendige, og dårligere, nivået snarest mulig. Men dette er en passiv holdning som ingen er tjent med.

Vi kan ikke regne oss frem til god politikk. Politiske valg er verdivalg og handler om hva vi synes er viktig. Kommer vi nærmere enighet hvis vi bare skaffer mer informasjon? Skal vi tro forskning fra Yale, er det motsatt. En forskningsgruppe ledet av Dan Kahan presenterte et testpanel for et matematisk problem uten politisk slagside, men der det umiddelbart intuitive svaret ikke er det riktige svaret.

Resultatet var ikke uventet: De med best matematikkunnskaper klarte å bruke det Kahneman ville omtalt som system 2. De tenkte analytisk og rasjonelt, slik at de kom opp med riktig svar. Men så fikk de et spørsmål som liknet, men som også hadde en politisk side. Da ble resultatene ganske annerledes. De fleste regnet ut et svar som støttet deres politiske ståsted. Og verre: De med best matematikkunnskaper var mer tilbøyelige til å regne ut et svar som passet dem. Gjør politikk oss dummere?

## SPØR IKKE HVA TEKNOLOGIEN VIL GJØRE MED OSS, MEN HVA VI KAN GJØRE MED TEKNOLOGIEN

Hva er alternativet? Skal vi bare famle i blinde? Selvfølgelig ikke. Framskrivninger er fint som simuleringsøvelse. Men det er også alt de er. Vi vet ikke hvordan framtida blir. Det vi vet, er at vi kan påvirke den. I stedet for å stå på sidelinjen og spå utviklingen, bør vår og våre politikeres oppgave være å bestemme retning. Der vil det være politisk uenighet om mye, men det er redelige, ordentlige uenigheter om hva slags samfunn vi vil leve i. Vi kan uansett ikke framskrive oss til enighet om framtida.

Teknologisk utvikling er et viktig eksempel på et område der vi snakker mye om hvordan det blir, og mindre om hvordan vi vil at det skal bli. Vi vet for eksempel at automatisering og roboter vil kunne løse mange oppgaver vi i dag betaler folk for å gjøre. Som følge av dette kan én av tre norske jobber forsvinne. I boken «Robotrevolutionen» spør den svenske økonomen Stefan Fölster hva maskinalderen vil gjøre med oss. Og svarer selv at det kommer an på hva vi gjør med den.





Robotene kommer ikke til å ta over verden. Det kan bli økt ledighet og ulikhet som følge av roboter, eller de kan skape nye jobber og billigere og god omsorg for flere. Om verden blir bedre eller verre med roboter, avhenger av hvordan vi bruker dem. Vi bør slutte å spørre hva teknologien vil gjøre med oss og heller se på hva vi kan gjøre med teknologien.

Heller enn å spå og framskrive trenger vi tydelige politiske mål. Vil vi ha en utslippsfri transportsektor? Alle i jobb? Færre eldre på sykehjem og flere hjemme slik at de får det bedre og kostnadene går ned? Da må vi bruke teknologien og budsjettene til det. Flere framskrivninger vil ikke bringe oss nærmere. Men de kan peke på hvor utfordringene er størst.

I verden i dag lever omtrent to milliarder mennesker med dårlige sanitærforhold. Dårlige eller ingen latriner forårsaker sykdom som dreper 700 000 barn hvert år. Med fortsatt like dårlige forhold og befolkningsvekst vil problemet øke – alt annet likt.

Bill og Melinda Gates syntes det så dystert ut. Alt annet likt er ikke akseptabelt. Deres stiftelse har siden 2012 støttet over femti ulike teknologiutviklere med ett felles mål: Samle opp kloakk og lage noe nyttig som for eksempel vann og energi. I dag er teknologien utviklet, og den utredes for skalering i en Omni-Processor. Det høres ut som en robot fra barne-TV, men det er helt sant. Interesserte kan se Bill Gates på [YouTube](#) drikke rent vann utvunnet av kloakk.

## DET MESTE ER POLITIKK

Ikke alle problemer har et enkelt teknologisk svar. Men eksempelet over viser at det er mulig å sette mål for nødvendige løsninger i stedet for å sitte og vente på en rettlinjert utvikling. Alt annet blir sjelden likt. Og det meste er politikk.



# ARBEIDSLIVET FRAM MOT 2061

Lilja Mósesdóttir, fagpolitisk rådgiver i Samfunnsviterne

Digitalisering, robotisering, aldring, globalisering og klimaendringer er alle store utfordringer som samfunnet står ovenfor i årene som kommer. Men det er ikke disse trendene som skaper framtidens arbeidsliv. Det gjør valgene våre knyttet til hvordan utfordringene skal møtes. Valgene blir tatt av de som selv ikke vil oppleve framtidens arbeidsliv, mens det er kommende generasjoner som vil leve med konsekvensene. Det er derfor viktig at framtidens arbeidstakere får muligheten til å delta i diskusjoner om rammebetingelsene som vil forme framtidens arbeidsliv.

Målet for dette kapitlet er å gi framtidens arbeidstakere<sup>1</sup> innsyn i diskusjonene rundt hva slags muligheter og utfordringer de kan forvente fram mot 2061.

## DEN TEKNOLOGISKE UTVIKLINGEN VIL BLANT ANNET PÅVIRKE JOBBMULIGHETENE, ARBEIDSMILJØET OG KOMPETANSEKRAVENE FRAMTIDENS ARBEIDSTAKERE MØTER I ARBEIDSLIVET, OG I YTTERSTE KONSEKVENSNES DERES FRAMTIDIGE LEVESTANDARD

Flere arbeidsgivere investerer nå i kunstig intelligens og bruker fleksible ansettelsesformer for å erstatte dyr arbeidskraft og kutte kostnader. I tillegg har importerte ledelsesmodeller blitt vanligere, samtidig som flere ansatte mener de har fått mindre innflytelse på arbeidsplassen. Alt dette utfordrer den norske modellen, som bygger på høy sysselsetning («arbeidslinja») og samarbeidskultur på både virksomhets- og samfunnsnivå.

### Politiske utfordringer fram mot 2060

I 2060 blir organisasjonen OECD 100 år gammel. OECD (2014)<sup>2</sup> har derfor identifisert de viktigste trendene og politiske utfordringene fram mot 2060. Trendene inkluderer aldring, teknologisk endring, globalisering og økende press på miljøet. Det vil være utfordrende å løse disse hver for seg, og beslutningstakernes evne til å tenke helhetlig vil derfor være avgjørende for å lykkes. Ifølge OECD har verdenssamfunnet tre viktige politiske utfordringer fram mot 2060<sup>3</sup>. Disse er å:

1. Oppnå bærekraftig vekst
2. Takle større ulikheter
3. Beskytte miljøet

Økonomisk vekst vil bli vanskeligere å oppnå framover grunnet flere eldre som ikke bidrar til verdiskapingen og større ressursbegrensninger, inkludert mangel på vann. Den viktigste drivkraften bak veksten i verdiskapingen på lang sikt er kompetanse, som er en forutsetning for innovasjon og økt produktivitet. Aldring og høyere utdanningskrav vil legge et sterkt press på statsbudsjettene fram mot 2060. De høykompetente må derfor regne med å bære en større andel av egne utdanningskostnader. Ifølge en FN-rapport<sup>4</sup> vil alvorlig vannmangel påvirke 45 prosent av verdensøkonomien i 2050.

1 Hvis det ikke eksplisitt fremgår av teksten at vi med «arbeidstaker» mener «ansatt» og med det skiller mellom ansatte arbeidstakere på den ene siden og selvstendig næringsdrivende og frilansere på den annen, vil vi bruke arbeidstakerbegrepet bredt som i betydningen «alle som lever av å arbeide, uavhengig av tilknytningsform».

2 OECD (2014) Policy challenges for the next 50 years. Paris: OECD.

3 <http://www.oecd.org/eco/lookingto2060.htm>

4 United Nations (2015) Impact: Transforming Business, Changing the World. New York: United Nations Global Compact.

Beregninger viser også at tre jordkloder er nødvendig for å dekke forbruket av varer og tjenester i 2050. Løsningen som OECD (2014) skisserer, er derfor vekst som i større grad bygger på internasjonal handel og smart bruk av kunnskap, kompetanse og teknologi, snarere enn utvinning av naturressurser.

Hvis trenden fram mot 2060 fortsetter som den har gjort de siste årene, vil de økonomiske ulikhetene nå nivået i dagens USA også i de andre OECD-landene. Større etterspørsel etter arbeidskraft med høy kompetanse og den teknologiske utviklingen øker inntektene og formuen til de på toppen av samfunnet. Samtidig forsvinner inntektene og formuen til de som mister jobben når teknologien erstatter tekniske og rutinemessige jobber. Stadig større økonomiske forskjeller vil, ifølge OECD, undergrave stabiliteten i samfunnet og føre til mindre økonomisk vekst og sosial uro. Samtidig krymper globaliseringen handlingsrommet som de nasjonale myndighetene har til å redusere ulikheter. Løsningen som OECD foreslår, er utdanning av høy kvalitet og livslang læring, samt skatt på eiendom, formue og utvinning av ressurser. Det er også behov for reform av arbeidsregulering og velferdsordninger. Dette for å øke mobiliteten blant eldre arbeidstakere og skape en bedre balanse mellom tilbud og etterspørsel av arbeidskraft. Velferdsordninger må samtidig utvides slik at individenes risiko for å falle utenfor reduseres ved inntektsbortfall. Det er også viktig at flere bidrar (mer) til finansiering av velferdsstaten for å sikre dens bærekraft.

Økonomisk vekst og befolkningsveksten i verden vil sette grunnleggende ressurser, som vann, mat og energi, under stor press fram mot 2060. Hvis produksjon og forbruk av varer og tjenester ikke omstilles i en grønn retning, vil miljøbelastningene og kostnadene forbundet med klimaendringer stige. Økte miljøkostnader vil føre til lavere økonomisk vekst. Samtidig som samarbeid på globalt nivå blir avgjørende for å kunne beskytte miljøet, blir slikt samarbeid også vanskeligere å få til på grunn av flere maktsentra i verden og ustabile samfunn. OECDs (2014) svar på miljø- og klimautfordringen er å oppmuntre til økt satsning på FoU innen grønn teknologi og innføring av høyere karbon- og forbruks-skatt. Subsidier, standarder og regelverk må også endres for å stimulere til bærekraftig produksjon og forbruk.

## EFFEKTEN AV KLIMAENDRINGENE KAN GJØRE STORE OMRÅDER I VERDEN UBEBOELIGE, NOE SOM KAN RESULTERE I STORE FLYKTNINGSTRØMMER, USTABILE SAMFUNN OG ESKALERENDE KONFLIKTER

UNITED NATIONS 2015

### Arbeidslivsutfordringer fram mot 2061

De viktigste utfordringene som framtidens arbeidsliv står ovenfor i en situasjon med rask teknologiske utvikling, er jobbskaping, grenseløst arbeidsliv, endringer i kompetansebehovene og «vinneren tar alt». Teknologien gjør det mulig å samle og bruke enorme mengder data knyttet til enkeltpersoner. Dataen blir analysert av algoritmer for kartlegging av individuell adferd, forbruksvaner, sosiale- og kulturelle preferanser. Big Data og algoritmer kan på den måten brukes til å skape nye forretningsmodeller og få innsyn i samfunnstrender. Bruk av Big Data er også forbundet med store utfordringer fordi det kan knyttes til elektronisk overvåking, lekkasje av personopplysninger i det offentlige rom, datatyveri, og handel med personlige data<sup>5</sup>. Robotisering og digitalisering, som er del av den samme trenden, øker etterspørselen etter kunnskapsarbeidere og erstatter jobbene til de lavt utdannede, samt visker ut grensen mellom arbeid og fritid, fast ansatte og næringsdrivende. Vinnerne av den teknologiske utviklingen vil derfor først og fremst bli de med høy kompetanse og de som først får fotfeste på det globale markedet med sine digitale nyvinninger («vinneren tar alt»). Selskaper som Amazon, Netflix, Airbnb og Facebook har oppnådd en nærmest monopolistisk posisjon i markedet for sine tjenester, slik at de er i stand til å senke prisene eller å tilby bedre tjenester for samme pris hver gang en konkurrent forsøker å komme inn på markedet.

5 <https://www.standard.no/nyheter/nyhetsarkiv/ikt/2016/nytt-prosjekt-knyttet-til-big-data-skal-sikre-personvernet>

Det forventes at jobbskapingen blir størst innenfor helse og omsorg, matproduksjon og i teknologibransjen framover. Smart teknologi vil ta over en stadig større andel av arbeidet i hjemmet og styre fritiden vår med tilbud om aktiviteter. Etterspørselen vil øke etter dyre fritidsreiser og fritidsaktiviteter som stimulerer til bedre helse. Flykningskriser og epidemier blir vanligere som følge av miljøkatastrofer og befolkningsvekst. Flere vil derfor være villige til å betale for tjenester som er knyttet til beredskap og sikkerhet (se United Nations 2015; Talwar og Hancock 2010)<sup>6</sup>. Robotisering og digitalisering vil til en viss grad påvirke alle yrker framover, men lavkompetanseyrker vil bli mest utsatt. Ifølge en forskningsrapport fra 2014<sup>7</sup> er det fare for at en av tre norske jobber vil bli digitalisert fram mot 2035, uten at forskerne har forsøkt å forutse hvilke nye jobber teknologien vil skape. Av akademiske yrker som det er mest sannsynlig at vil bli digitalisert, finner vi de som krever avansert teknisk kunnskap (f.eks. revisorer, meteorologer), mens yrker som krever sosial- og undervisningskompetanse (f.eks. spesiallærere/spesialpedagoger, ledere av omsorgs- og helsetjenester) i liten grad vil påvirkes. Tjenestesektoren forventes å stå for en stor del av jobbskapingen framover, særlig bransjer som har bruk for arbeidskraft med høy kompetanse innenfor forskning, utdanning, helse og omsorg (Dapi, Gjefsen, Sparrman og Stølen 2016)<sup>8</sup>. Hvis folk skal ha råd til å kjøpe tjenestene, må imidlertid gevinsten av teknologitvillingen fordeles mellom vinnerne og taperne.

### Grenseløst arbeidsliv

Teknologien endrer ikke bare arbeidsoppgavene, men også arbeidsplassene, som i økende grad vil preges av grenseløshet med hensyn til arbeidstid, arbeidssted og arbeidsstatus. IT-verktøy for å kommunisere med kolleger og ledere utenfor virksomheten, ofte også utenfor normalarbeidsdagen, vil bli vanligere. Det samme vil midlertidig ansatte, frilansere og selvstendig næringsdrivende med tidsbegrensede oppdrag bli.

## MANGE VIL JOBBE FOR FLERE ARBEIDSGIVERE SAMTIDIG ELLER SKIFTE JOBB HYPPIGERE GJENNOM SITT ARBEIDSLIVSLØP

Grenseløsheten gir mer fleksibilitet, men bidrar også til økt stress og utbrenthet. Frankrike har nå gitt arbeidstakere i bedrifter med flere enn 50 ansatte «rett til å koble» fra e-post, smarttelefoner og andre elektroniske bånd når arbeidsdagen er over. Målet er å sikre respekt for hvileperioder og å skape bedre balanse mellom arbeid, familie og privatliv<sup>9</sup>. På arbeidsplassen må de ansatte i større grad kunne samarbeide på tvers av fagfelt og avdelinger med leverandører og brukere/kunder for å løse komplekse arbeidsoppgaver, mens teknologien tar hånd om mer rutinemessige arbeidsoppgaver.

I delingsøkonomien brukes digitale plattformer som gjør det lettere for arbeidsgivere å få tak i kompetent arbeidskraft og å bruke fleksible ansettelsesformer. Mange kombinerer fast ansettelse og egen næringsvirksomhet for å kunne jobbe med interessante oppgaver og tjene mer. Fleksible ansettelsesformer kan hjelpe unge med å komme seg inn på arbeidsmarkedet, men det er også fare for at midlertidigheten blir vedvarende for de som ønsker seg fast stilling og den tryggheten det gir (se Mandl, Curtarelli, Riso, Vargas og Gerogiannis 2015<sup>10</sup>; Svalund 2013<sup>11</sup>). På de digitale plattformene konkurrerer frilansere og selvstendig næringsdrivende om å få oppgavene basert på pris, kompetanse eller innovative ideer. Det er beinhard konkurranse om oppdragene slik at oppdragsprisen ikke alltid kompensere for dårligere sosiale rettigheter og dekker kostnader forbundet med etter- og videreutdanning for de som driver egen virksomhet (Ramborg, Mósesdóttir og Østreng 2016)<sup>12</sup>.

6 The shape of jobs to come. Possible new careers emerging from advances in Science and Technology (2010 – 2030).

[http://fastfuture.com/wp-content/uploads/2010/01/FastFuture\\_Shapeofjobstocome\\_FullReport1.pdf](http://fastfuture.com/wp-content/uploads/2010/01/FastFuture_Shapeofjobstocome_FullReport1.pdf)

7 Pajarinen, Rouvinen og Ekeland (2015) Computerization and the Future of Jobs in Norway.

<https://nettsteder.regjeringen.no/fremtidensskole/files/2014/05/Computerization-and-the-Future-of-Jobs-in-Norway.pdf>

8 Education-specific labour force and demand in Norway in times of transition. Oslo: Statistisk sentralbyrå.

9 <http://money.cnn.com/2017/01/02/technology/france-office-email-workers-law>

10 New forms of Employment. Eurofound report. [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1461en.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf)

11 The impact of institutions on mobility, labour adjustments and cooperation in the Nordic countries. Oslo: Department of Sociology and Human Geography, Faculty of Social Sciences, University of Oslo. no. 426.

12 *Frilansere: Frihet og frykt*. Perspektivnotat. Tankesmien Agenda og Samfunnsviterne

<https://www.samfunnsviterne.no/Arbeidsliv-og-karriere/Arbeidsliv/Egen-virksomhet/Frilansere-Frihet-og-frykt>



Teknologien endrer kompetansekravene raskt, og hverken endt utdanning eller en jobb er lenger en garanti for å ha jobb hele arbeidslivet.

Dette øker faren for underinvestering i kompetanse og undergraver konkurransevnen til virksomheter som har kostnader forbundet med fast ansettelse. Konsekvensen kan bli at flere faste stillinger blir forvandlet til mange småoppdrag («micro-tasks»), som settes ut på anbud globalt (f.eks. Upwork.com). Digitale plattformer forbedrer bruk av arbeidskraftressursen, men kan samtidig forsterke todelingen av arbeidsmarkedet med flere i midlertidige jobber med usikre inntekter (frilansere og enkeltmannsbedrifter), samt føre til at flere lar være å organisere seg. De med fleksible ansettelsesformer inkluderer først og fremst lavt utdannede og innvandrere. Dette gjelder imidlertid også stadig flere unge akademikere (Standing 2014)<sup>13</sup>, selv om denne trenden ennå ikke har satt et tydelig preg på arbeidslivet i Norge.

#### Nye kompetansebehov

Teknologien endrer kompetansekravene raskt, og hverken endt utdanning eller en jobb er lenger en garanti for å ha jobb hele arbeidslivet. De med lav utdanning vil ha mange perioder uten jobb og bruke mye tid på omskolering og opplæring for å komme seg i arbeid.

Det blir et kappløp mot robotene for de som satser på kort utdanning og opplæring (se Følster og Sanandaji 2016)<sup>14</sup>.

**MANGE LEDIGE MED UTDATERT KOMPETANSE VIL HA BEHOV FOR OMSTILLING FOR Å KUNNE KVALIFISERE SEG FOR NYE JOBBER. DET ER VIKTIG AT DE SOM MISTER JOBBEN, FÅR FINANSIELL STØTTE TIL SLIK UTDANNING OG OMSKOLERING OG AT KOSTNADENE IKKE FALLER PÅ DEN ENKELTE**

<sup>13</sup> The Precariat: The New Dangerous Class. London: Bloomsbury Academic.

<sup>14</sup> Følster, S. og Sanandaji, N. (2016) Framtidens Jobb. Stockholm: Volante förlag.

Endringer i kompetansekravene, som innebærer økte utdanningskostnader for den enkelte, vil føre til at færre er villige til å investere i lang og bred utdanning.

Den teknologiske utviklingen og store samfunnsutfordringer øker etterspørselen etter høyt utdannet arbeidskraft som kan løse komplekse arbeidsoppgaver (se Dapi, Gjefsen, Sparrman og Stølen 2016). Kompleksiteten fører til større krav om T-formet kompetanse, dvs. lang utdanning (master- og doktorgrad) og bred kompetanse. T-formet kompetanse innebærer at individer må tilegne seg både spesial- og teknisk kunnskap innenfor sitt fagfelt (vertikal linjen i T-en) og andre ferdigheter som gjør at de klarer å bruke teknologien i samarbeid med andre fra ulike fagfelt og enheter (horisontal linjen i T-en). Slik endring i kompetansekravene øker behovet for tettere kontakt mellom utdanningsinstitusjonene og arbeidslivet.

Arbeidstakerne vil trenge kontinuerlig oppdatering av digital kompetanse på grunn av den teknologiske utviklingen. Digital kompetanse er også viktig for å kunne delta aktivt i samfunnet og dra nytte av offentlige og private tjenester som blir stadig mer digitalisert. Tilrettelegging for kompetanseutvikling i arbeidslivet i form av rett til etter- og videreutdanning (livslang læring) er et viktig tiltak for at flere skal kunne stå lenger i arbeid. Mange med høy kompetanse føler seg faglig rustet til å møte de nye kompetansekravene, men de har også bruk for oppdatering av sin kunnskap og sine ferdigheter for å holde tritt med utviklingen og forbli en innovasjonsressurs. Livslang læring kan bidra til at arbeidstakerne utvikler kompetanse som benyttes for å løse nye arbeidsoppgaver og ta i bruk avansert teknologi. Slik livslang læring, som i stor grad foregår på arbeidsplassene og online, hinder at kompetanse går ut på dato og reduserer derfor risikoen for at de ansatte mister jobben. I tillegg bidrar utdanning og livslang læring til mer kunnskapsbasert vare- og tjenesteproduksjon og dermed til økt verdiskaping.

Ifølge OECD (2016: kapittel 2)<sup>15</sup> fører en høy andel utdannede arbeidstakere i arbeidslivet ikke nødvendigvis til at deres kompetanse blir benyttet.

Høy bruk av kompetanse bidrar til verdiskaping, høyere lønninger og mer jobbtilfredshet. Bakgrunnen for at arbeidsgivere ikke anvender arbeidstakernes kompetanse optimalt skyldes utilstrekkelig informasjon om deres kompetanse, hierarkiske arbeidsplasser og endringer i kompetansekravene bl.a. på grunn av den teknologiske utviklingen. På organisasjonsnivå oppfordrer OECD ledere til å gi sine ansatte handlingsrom og stimulere til samarbeid på tvers for å oppnå bedre bruk av kompetanse i arbeidslivet. Den norske samarbeidsmodellen bygger på en slik ledelsesmodell, fordi den fremmer de ansattes medvirkning over egen arbeidssituasjon og medbestemmelse i styring av organisasjonen.

Ifølge Medbestemmelsesbarometeret 2016<sup>16</sup> har innflytelse på egen arbeidssituasjon og arbeidsoppgaver gått nedover i Norge, og minst innflytelse har ansatte i staten. Mindre autonomi på norske arbeidsplasser passer dårlig med at utdanningsnivået øker blant de ansatte og at arbeidsoppgavene blir mer komplekse. En mulig forklaring, ifølge forskerne bak Medbestemmelsesbarometeret, er at importerte ledelsesmodeller (f.eks. New Public Management), begynner å få fotfeste i det norske arbeidslivet. De nye modellene går ut på målstyring og kontroll nedover og rapportering oppover. Slik målstyring og kontroll fører til tidstyveri og konkurranse, der medvirkning og samarbeid på tvers ville ha gitt langt bedre uttelling<sup>17</sup>. Digital kontroll av de ansatte kan også føre til mindre tillit mellom de ansatte og ledelsen.

## HIERARKISKE ORGANISASJONER SAMSVARER DÅRLIG MED DEN NORSKE MODELLEN, SOM BYGGER PÅ TILLIT, SAMARBEID OG INVOLVERING AV DE ANSATTE

15 [http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/employment/oecd-employment-outlook-2016\\_empl\\_outlook-2016-en#V-IoYfmLRD8](http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/employment/oecd-employment-outlook-2016_empl_outlook-2016-en#V-IoYfmLRD8)

16 Falkum E, Ingelsrud, M.H. og Nordrik, B. (2016) Medbestemmelsesbarometeret 2016, Oslo: AFI Høgskolen i Oslo og Akershus, FOU-resultat 2016:08.

17 <http://agendamagasinet.no/artikler/malstyring/>

### Den norske modellens framtid

En forutsetning for den norske modellen er høy organiseringsgrad og sentraliserte fagforeninger som har prioritert høy sysselsetting («arbeidslinja») og har hatt styrke til å komme med krav ovenfor arbeidsgivere og staten når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår, samt velferdsordninger. For mange kan framtidens arbeidsliv bli et liv uten arbeid og anstendig inntekt. Flere arbeidsledige og flere arbeidstakere som får en løs tilknytning til arbeidslivet, vil føre til lavere organiseringsgrad, som setter den norske modellen under press. Det vil styrke trepartssamarbeidet hvis fagbevegelsen inkluderer flere og snakker på vegne av dem som ikke er tradisjonelle arbeidstakere. Det som står på spill, er en samarbeidsmodell som fremmer demokrati på arbeidsplassene, koordinert lønnsdannelse og arbeidslivets politiske innflytelse på samfunnsutviklingen.

Arbeidslinjen forutsetter at det er nok arbeid til alle og at arbeidstakerne har tilegnet seg kompetansen arbeidslivet etterspør. Kompetansebehov og livslang læring må bli en viktig del av trepartssamarbeidet framover og dermed den norske modellen. Det vil sikre bedre matching mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse, samt at næringslivet tar på seg et større ansvar for kompetanseutviklingen. Den norske samarbeidsmodellen må styrkes fordi den er bedre egnet til å sikre effektiv bruk av kompetent arbeidskraft enn importerte ledelsesmodeller. Den norske modellen må utvikles slik at fleksibiliteten blir reell både for arbeidsgiver og arbeidstaker, samtidig som modellen sikrer at teknologiens grenseløshet ikke går ut over helse og velferd til de fast ansatte og de med løs tilknytning til arbeidslivet.

Den teknologiske utviklingen forventes å føre til stor produktivitetsvekst, og det vil gi grunnlag for høyere lønninger, større avkastning/overskudd, samt mer fritid<sup>18</sup>. Polariseringen i samfunnet vil øke hvis den teknologiske utviklingen fører til vekst uten jobb-skapning, flere med andre tilknytningsformer enn fast ansettelse, samtidig som produktivitetsgevinsten gir høyere inntekter til arbeidsgivere/kapitaleiere og de høytlønnede.

Større forskjeller undergraver tilliten til fellesskapet ved at flere vil føle seg marginalisert og overkjørt av makteliten, slik vi har sett i USA de seneste årene. En fagbevegelse som ønsker større oppslutning og dermed sterkere innflytelse på samfunnsutviklingen, må ta på seg en pådriverrolle i omfordeling av teknologiens produktivetsgevinster og stordriftsfordeler fra vinnerne til de som taper på utviklingen. Forskere, politikere og fagforeninger har kommet med rekke forslag om tiltak for å øke deling av jobber og produktivetsgevinster. Mange av tiltakene har vært diskutert i lang tid og inkluderer kortere arbeidsdag (sekstimersdag), borgerlønn og mer rettferdig fordeling av overskudd og kapitalavkastning mellom arbeidstakere og arbeidsgivere.

Kortere arbeidsdag uten å gå ned i lønn gir de ansatte en del i de produktivetsgevinstene som teknologien skaper. I tillegg kan kortere arbeidsdag bidra til at flere får jobb og at flere kan stå lenger i arbeid, samt at kjønnsforskjellene i arbeidslivet reduseres. Borgerlønn betyr at alle innbyggerne får utbetalt en grunnlønn fra staten uten behovsprøving eller arbeidskrav. Borgerlønnen kan være et fast beløp til alle eller en fast andel av nasjonalinntekten for å gi alle del i verdiskapingen (se Moene og Ray 2016)<sup>19</sup>. Slik garantigrunninntekt finansieres ikke bare ved å skatte dem som drar nytte av teknologiens gevinster, men også med avviklingen av andre velferdsordninger (sosiale ytelser og dagpenger). En annen snevrere variant av borgerlønn er garantert grunninntekt til de som faller utenfor, dvs. uføre, arbeidsledige, næringsdrivende og andre med lav inntekt. Tanken bak slik borgerlønn er å gjøre det mulig for de som ikke er i lønnet arbeid, å starte eget og ta lavtlønnede jobber uten å risikere å tape penger på det, samt å gi næringsdrivende inntektssikkerhet. Finland prøver nå borgerlønnordning på et begrenset antall uføre og arbeidsledige<sup>20</sup>.

Professor Richard Freeman (2015)<sup>21</sup> har foreslått at LO i Sverige begynner å forhandle med arbeidsgivere om deling av overskuddet (profit-sharing) og om arbeidstakernes eierskap av bedriftene for å hindre økte ulikheter og at produktivetsgevinstene

18 En studie viser at digitaliseringen stod for 30 prosent av produktivetsutviklingen i Norge i perioden 1995–2005 og om lag 50 prosent i perioden 2006–2013. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-27-20152016/id2483795/sec1>

19 Moen, K.O. og Ray, D. [http://www.ideasforindia.in/article.aspx?article\\_id=1698](http://www.ideasforindia.in/article.aspx?article_id=1698)

20 <http://forskning.no/arbeid-samfunnskunnskap/2016/12/bor-vi-fa-borgerlo-nn-robotene-inntar-norgebor-vi-fa-borgerlo-nn>

21 Freeman, R.B. (2015) Workers Ownership and Profit-Sharing in a New Capitalist Model?



Rettferdig omfordeling av teknologiens gevinster kan redusere faren for økt polarisering i samfunnet.



forsvinner i lommen på stadig færre og rikere arbeidsgivere (monopolkapitalisme). Arbeidsgivere som innfører kollektivt bedriftseierskap, må få skatterabatt for å ha nok insentiv til å dele eierskapet. En viktig grunn til at arbeidstakerfondene ikke fikk fotfeste i Sverige på 70- og 80-tallet var arbeidsgivernes kraftige motstand. Et kollektivt arbeidstakerfond kan representere eierne i styret og forvalte arbeidstakernes aksjer og andel i overskuddet. Fagbevegelsen kan også forhandle om bonusaksjer til den enkelte ansatte eller bonusaksjer som innskudd i deres pensjonsfond. I perspektivnotatet *Frilansere: Frihet og frykt* oppmuntres det til videreutvikling av samvirkemodellen i Norge for å tilpasse den bedre til den kunnskapsbaserte tjenestesektoren. Samvirkemodellen kan være en vei å gå for å styrke frilansere og enkeltstående næringsdrivendes posisjon og sikkerhetsnett, samtidig som de kan bevare sin autonomi og frihet (Ramborg, Mósesdóttir og Østreng 2016).

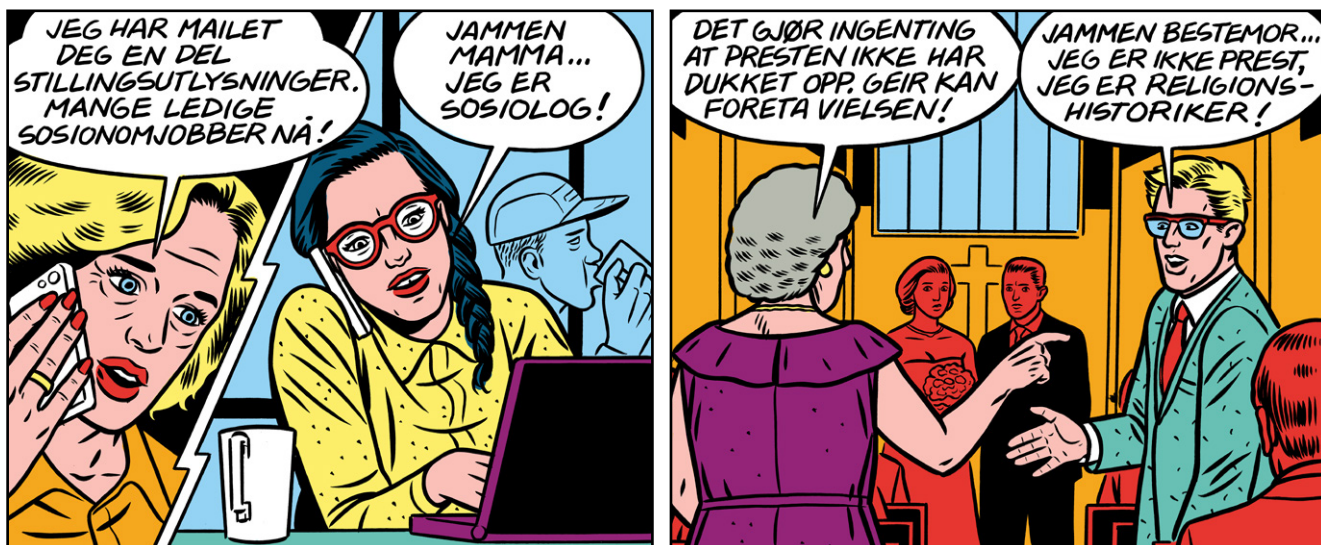
Den norske/nordiske modellen har vært en suksess i godt over 50 år, med større økonomisk vekst enn i land med større ulikheter. Denne suksessen kan fortsette hvis den norske modellen fornyes og dermed imøtekommer framtidens samfunnsutfordringer samtidig som den fortsetter å sikre vekst og rettferdig fordeling av verdiskapingen. Modellen bygger på arbeidslinjen og kollektive ordninger som har bidratt til inkludering, trygghet og samarbeidskultur. Rettferdig omfordeling av teknologiens gevinster i form av bl.a. kortere arbeidstid, rett til utdanning eller omskolering ved langtidsarbeidsledighet (etter seks måneders ledighet), og livslang læring i arbeidslivet er i tråd med den norske/nordiske modellen og reduserer faren for økt polarisering i samfunnet.





# DEL 2

STUDENTENES FORVENTNINGER OG VISJONER FREM MOT 2061



I opptakten til KLAR-dagen kjørte Samfunnsviterne en kampanje på Facebook med humoristisk vri om samfunnsvitere og humanisters kompetanse.

# HVA ER DET GODE SAMFUNN – HVORDAN VIL VI AT SAMFUNNET OG ARBEIDSLIVET SKAL SE UT I FRAMTIDEN?

## **KLAR-kampanjen og KLAR-dagen 2016**

Fagpersoner, næringsliv og beslutningstakere som jobber med framtidens arbeidsliv i dag, er godt voksne, og mange av dem skal ikke engang være en del av det nye arbeidslivet. Det skal imidlertid studentene. Det er de som er framtidens arbeidstakere, det er de som skal finne og leve med løsningene. Derfor er deres stemme så viktig!

## ÅR ETTER ÅR VISER KANDIDATUNDERSØKELSER AT RELEVANT ERFARING ER SELVE NØKKELEN TIL EN GOD OVERGANG MELLOM STUDIER OG JOBB FOR SAMFUNNSVITERE OG HUMANISTER

Sommer- og deltidsjobber, interships, oppgavesamarbeid og prosjekter bidrar til at studenter innen samfunnsvitenskap og humaniora får brukt utdanningen sin på arbeidslivsrelevante oppgaver. Studenter som har hatt relevant erfaring underveis i studiene, kommer raskere i jobb etter studiene og er mer fornøyd i jobben de får, enn øvrige studenter.

Samfunnsviterne jobber for å forberede studentmedlemmene best mulig, slik at de blir klare for arbeidslivet. Dette gjør vi blant annet gjennom å tilby et spisset karrieretilbud som hjelper den enkelte til å bli KLAR for jobbsøkerprosessen, KLAR over mulighetene og KLAR på hva samfunnsvitere og humanister bidrar med i arbeidslivet.

Høsten 2016 kjørte Samfunnsviterne en studentrettet kampanje på Facebook. Ved hjelp av humoristiske tegneserier rettet vi fokus på samfunnsvitenskapelig og humanistisk kompetanse, den manglende kjennskapen mange har til våre fagretninger og absurde situasjoner dette kan medføre.

Målet med kampanjen var å synliggjøre Samfunnsviternes fag- og karrieretilbud, hvor vi fokuserer på hvordan samfunnsvitere og humanister kan fremme faget sitt på en måte som gjør det forståelig for arbeidsgivere med en annen bakgrunn. Studentene ble oppfordret til å dele sine egne historier, og av de omkring 100 innkomne historiene plukket vi ut 15 studentmedlemmer som ble invitert til å delta på KLAR-dagen.

16. desember 2016 møttes disse 15 studentene til KLAR-dagen i Oslo. I løpet av én dag jobbet de frem løsningsforslag på utfordringer knyttet til framtidens arbeidsliv. Med seg i dette arbeidet hadde de også fagpersoner fra Samfunnsviterne og Tankesmien Agenda.

Gjennom gruppearbeid, plenumsdiskusjoner og muntlige fremlegg bidro deltakerne med sine perspektiver på temaer knyttet til blant annet jobb-skaping, teknologisk utvikling, nye kompetansekrav, ansettelsesformer, økte ulikheter, bærekraftig vekst og miljøvern.

## KLAR-DAGEN 2016 VISTE TYDELIG HVOR VIKTIG DET ER AT MAN IKKE BARE SNAKKER OM, MEN OGSÅ MED DE SOM SKAL VÆRE MED PÅ Å FORME FRAMTIDENS ARBEIDSLIV

# DELTAKERNE PÅ KLAR-DAGEN

**ELISE SKATTUM** har bachelor i afrikastudier fra NTNU i Trondheim og studerer nå freds- og konfliktstudier ved Bjørknes Høyskole i Oslo. Hun ønsker å jobbe med noe meningsfullt, spennende og variert. Hun vil gjerne jobbe i et mangfoldig miljø og ha muligheten til å reise i jobben.

**CARMEN NOELLE** har studert europastudier med spansk ved NTNU i Trondheim og studerer nå kriminologi ved Universitetet i Oslo. Hun ønsker seg et arbeidsliv som innebærer fleksibilitet, reising og utfordringer.

**LINDA THERESE KRISTOFFERSEN** studerer sosialantropologi ved Universitetet i Tromsø. Hun er opptatt av nordområdene og kvenske og samiske spørsmål og vil gjerne jobbe med dette. Hun er også opptatt av at jobben ikke skal være kjedelig.

**JOWITA KAMILA OLEJNICZAK** studerer statsvitenskap ved Høgskolen i Molde. Hun mener en jobb må tilby spennende utfordringer.

**ANDERS GRANMO** studerer statsvitenskap i Stellenbosch University i Sør-Afrika. Han vektlegger at jobben skal være meningsfull. Om det er kontorjobb eller ikke spiller mindre rolle, det er innholdet som teller. Han foretrekker også at jobben åpner for reisevirksomhet.

**BENEDICTE WILSON** studerer systemdynamikk ved Universitetet i Bergen. Hun er opptatt av langsiktig planlegging for å løse de store samfunnsproblemene og ser sin egen jobbframtid i lys av det.

**SOLFRID INGRIDDATTER NORDRUM** studerer sosialantropologi ved Universitetet i Oslo. Hun tror det blir et økende behov for å forstå mangfoldet og kompleksiteten av menneskelige perspektiver på stadig flere arenaer i fremtiden. Dette er en av sosialantropologiens spesialiteter, og derfor ser hun fram til å bruke sosialantropologiske ferdigheter på stadig nye områder.

**KRISTIN BÅRNÅS** holder på med en ph.d i Business History på University of Strathclyde i Glasgow i Skottland. Hun vil ikke jobbe i akademia på grunn av usikkerhet og mangel på faste stillinger. Hun synes balansen mellom jobb og fritid er viktig.

**JON FRAUSING** tar en bachelor i statsvitenskap/sosiologi ved Stellenbosch University i Sør-Afrika. Han ønsker å jobbe med politikk globalt, gjerne innen bistand. Det er viktig at jobben er givende og at han får brukt utdannelsen i jobben.

**PERNILLE SØDERHOLM NYVOLL** tar Europastudier ved NTNU. Hun synes det er viktig å arbeide med noe som er utfordrende og spennende. Hun ønsker at færre skal kvie seg for å tenke nytt i arbeidslivet.

**JULIE SANDHALLA** studerer kriminologi ved University of Essex i England. Hun er drevet av et stort engasjement for tematikken i sin egen bacheloroppgave, nemlig menneskehandel, og ønsker å jobbe med problemstillinger knyttet til dette i fremtiden.

**EIVIND NES OTTERÅ** studerer administrasjon og organisasjonsvitenskap ved Universitetet i Bergen. Han ønsker en arbeidsgiver som er nyskapende og en arbeidshverdag som er kreativ og utfordrende fra dag til dag.

**JELENA MANDIC** har en bachelorgrad i internasjonale relasjoner fra University of Geneva i Sveits, og har i tillegg studert politikk i Paris. Hun er opptatt av kulturforståelse og å trekke veksler på kunnskaper utenfor universitetet.

**HENRIK BAKKEN** studerer statsvitenskap ved Universitetet i Oslo. Han ønsker seg først og fremst en jobb der det er muligheter for å reise.

**EILEEN BJØRNES** studerer Europastudier med fordypning i fransk ved NTNU. Hun fremhever at arbeidsmarkedet kan være tøft for mange, og hun ønsker seg derfor i første omgang en jobb hun vil trives i.



Dagens studenter tar de store utfordringene som samfunnsutfordringer, klima, bærekraft og mangfold på alvor.

## VISJON 2061: SAMFUNN

- Norge har et inkluderende og mangfoldig samfunn.
- Norge er ledende innen miljøvennlig og grønn teknologi.
- Samfunnet bidrar til kontinuerlig læring og utvikling i arbeidsmarkedet.
- Det er mindre frafall i utdanningen på alle nivå, da denne er fleksibel og yrkesrettet.
- Klima og naturressurser er globalt ivaretatt og bærekraftig forvaltet.

## VISJON 2061: ARBEIDSLIV

- Arbeidslivet er preget av kontinuerlig nytenkning og fleksibilitet.
- Det er en økt etablering av grønne virksomheter.
- Næringslivet tar sosialt ansvar og spiller en aktiv rolle i arbeidslivet.
- Arbeidslivet er fleksibelt og inkluderende, også for utsatte grupper, og er tilpasset mangfoldet i større grad enn i dag.

### Fra visjoner til handling

Studentenes visjoner for år 2061 identifiserte en rekke forslag til hvordan samfunn og arbeidsliv kan organiseres i fremtiden. Felles for forslagene er at studentene tar de store samfunnsutfordringene som klima, bærekraft og mangfold på alvor. Men hvilke forutsetninger er det som må på plass for å lykkes med å løse disse utfordringene? Her var studentene tydelige på at det er helt nødvendig å se utviklingen i samfunnsliv og arbeidsliv i sammenheng. I den forbindelse var det spesielt tre faktorer som ble trukket fram i studentenes diskusjoner; **økte kompetansekrav, et mer fleksibelt arbeidsmarked og et behov for å tenke nytt om arbeid.**

### Økte kompetansekrav og nye samarbeidsformer

I fremtidens arbeidsmarked vil det bli stilt høye krav til breddekompetanse i arbeidslivet, samtidig som ingen kan forvente å være ferdig utlærte etter studiene. Livslang læring, med studier og kurs gjennom hele livet vil bli essensielt. Universitetsstrukturen slik den er i dag, vil bli veldig forandret, og det vil bli vanligere å ta flere kurs i kombinasjon med arbeid. Lavt utdannede vil kunne bli mer sårbare enn i dag. Det må derfor legges inn en innsats også på de praktiske fagene. En mer fleksibel og pragmatisk utdanning fra grunnskolen av vil øke gjennomføringsgraden på videregående skole og bedre sjansene for å få unge ut i arbeid. Andre gode tiltak som ble nevnt her, var muligheten til å ta fag på nett og ved videoforelesninger, særlig i distriktene. Hvem som skal bestemme over prioriteringene i fremtidens arbeidsliv, er et komplekst spørsmål. Enkelte nevnte derfor at det må vurderes om staten skal ta mer styring for å få folk til å velge utdanninger man trenger i fremtiden. Andre pekte snarere på at studentene selv i større grad må bevisstgjøres på hva de ulike utdanningene fører til i form av jobb og karriere. En slik behovsavklaring er det uansett viktig å ta i samarbeid med næringslivet, som må ta mer ansvar og varsle om behov og hva som trengs, samtidig som dette også må vurderes kritisk i lys av samfunnets langsiktige behov.

### Mer fleksible arbeidstakere

Økt kompetanse er en forutsetning for å lykkes i arbeidslivet, men den nye og kompetente arbeidstakeren må også bli god til å omstille seg. Arbeidstakerne må forvente et arbeidsmarked som er mindre

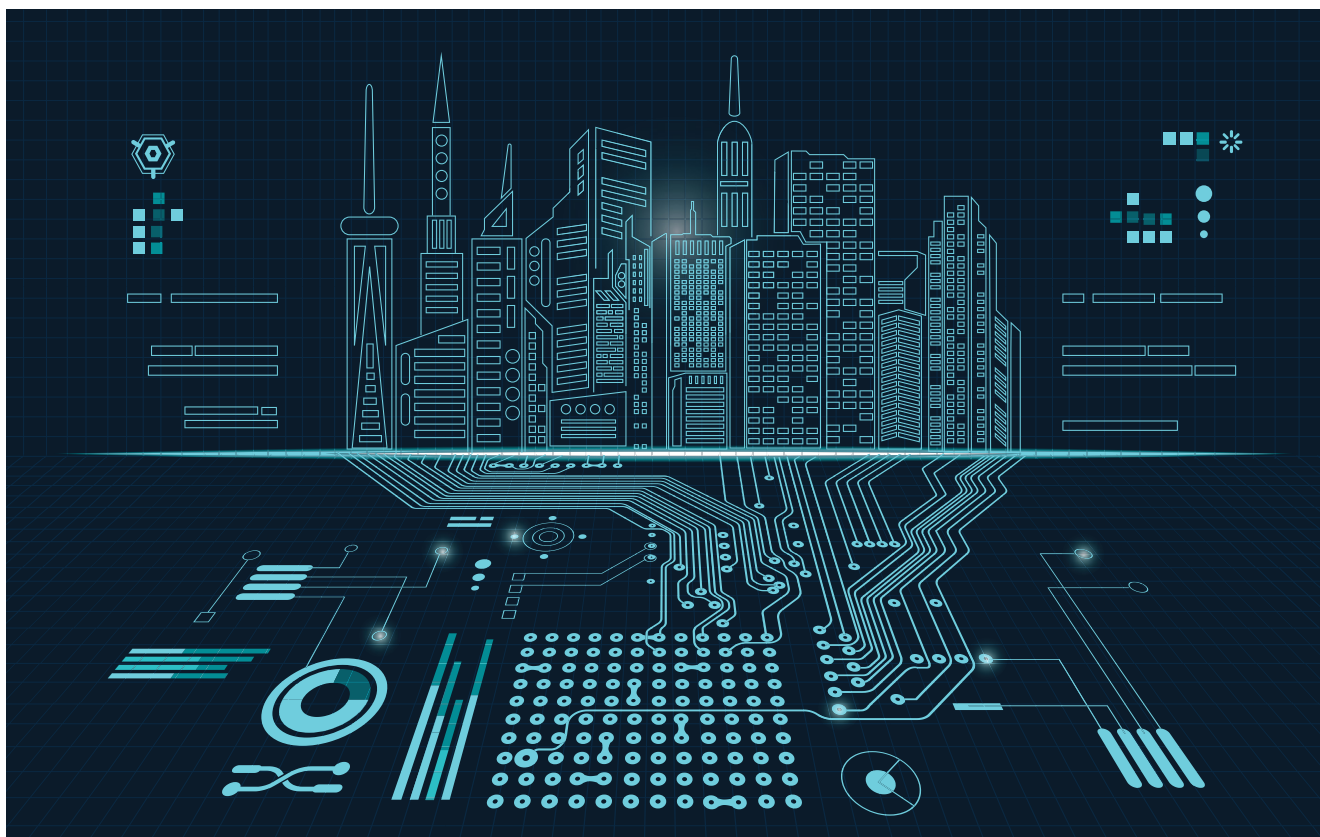
forutsigbart enn tidligere. Arbeidsmarkedet vil bli mer globalt, og flere arbeidsoppgaver og arbeidstakere vil bevege seg på tvers av landegrensene. Samtidig vil teknologien også kunne gjøre arbeidsmarkedet mer desentralisert og gi arbeidstakerne muligheten til å jobbe hvor som helst, for eksempel utenfor de store byene. Antallet faste stillinger kan antas å synke, mens frilans- og prosjektjobber vil øke. Folk kommer også til å bytte jobb oftere enn før. I en slik situasjon vil det bli et økende behov for å utvikle globale lover og regler i og rundt arbeidslivet. Økt fokus på mobilitet innenfor arbeidslivet kan forberede mange unge på dette. Store samfunnsutfordringer som migrasjon og klima vil også kreve innovative og nytenkende arbeidstakere.

### Økende behov for å tenke nytt om arbeid

Kompetansekrav og mer fleksible arbeidstakere vil være grunnleggende elementer i det nye arbeidslivet. Studentene pekte imidlertid på at det også vil være nødvendig å tenke mer overordnet om fremtidens arbeidsliv. Digitalisering vil kunne redusere antallet arbeidsplasser betraktelig mange steder, og det vil derfor være nødvendig å ta forslag om arbeidstidsreduksjon på alvor. Slik fordeling av jobber kan bidra til å opprettholde eller øke sysselsettingsraten. Et annet forslag i en situasjon med færre jobber kan være borgerlønn, der hele eller deler av befolkningen får en basisinntekt fra staten ut fra en erkjennelse om at full sysselsetting ikke lar seg gjennomføre. Det var imidlertid delte meninger om slike tiltak i studentgruppen. Disse reformene henger sammen med punktet over om det fleksible arbeidslivet. Et synspunkt som ble fremmet i diskusjonen, men som ikke ble gjennomdrøftet, var at hver bedrift, kommune eller andre aktører selv må kunne velge hvilke endringer de ønsker for å tilpasse det nye arbeidslivet til sitt behov, for eksempel gjennom forsøk med kortere arbeidstid.

Studentene identifiserte altså en rekke visjoner for hvordan samfunns- og arbeidslivet bør se ut i 2061. De løftet også en rekke problemstillinger rundt hva som må til for å nå disse målene. Felles for dem er at de vil kreve samfunnsvitere og humanisters evne til å tenke utenfor boksen. Studentene ble derfor utfordret til å komme opp med noen visjoner på hva samfunnsvitere og humanister kan bidra med frem mot 2061.





I den teknologiske utviklingen kan samfunnsvitere og humanister bidra på en rekke områder, blant annet ved å se teknologien som en integrert del av samfunnet.

VISJON 2061:

## SAMFUNNSVITENSKAPENS OG HUMANIORAS BIDRAG

- Samfunnsvitenskap og humaniora har en tydelig og anerkjent stemme i det norske samfunnet.
- Samfunnsvitenskap og humaniora bidrar til å bygge bro mellom teknologi og samfunn.
- Samfunnsviternes bidrag, posisjon og potensial fremmes og utnyttes maksimalt gjennom tverrfaglig samarbeid i akademia.
- Tverrfaglig samarbeid i arbeidslivet vil gi økt fokus på langsiktig planlegging for bærekraftig vekst.
- Samfunnsvitenskapen og humaniora bidrar til etisk teknologisk utvikling.



**VÅRE FAGRETNINGER HAR ET GODT  
UTGANGSPUNKT FOR Å FORSTÅ  
MANGFOLD OG HVA MIGRASJON  
OG INTEGRERING BETYR FOR  
SAMFUNNSUTVIKLINGEN**

Studentenes visjoner gjenspeiler en rekke områder der samfunnsvitenskapelig og humanistisk kompetanse kan bidra. Ett slikt viktig område er teknologisk utvikling og evnen til å se teknologien som en integrert del av samfunnet. Teknologi kan nemlig ha både positive og negative virkninger, og retningen på teknologiutviklingen er ikke gitt på forhånd. Dette vil kreve tverrfaglig samarbeid, der samfunnsvitere og humanister kan ha mye å bidra med. Evnen til å tenke helhetlig rundt en problemstilling er helt avgjørende, ikke minst for å opprettholde langsiktigheten i ulike samfunnsdiskusjoner. Et viktig punkt som kom opp i den forbindelse, er å identifisere løsninger for bærekraftig vekst. Politikken har en tendens til å bli for kortsiktig når slike utfordringer skal møtes, med sine fireårssykluser. Hvordan skal man da ta for seg spørsmål som er mer langsiktige, som for eksempel klima? Transformasjonen til et mer klima- og miljøvennlig samfunn vil kreve en stor og kompleks omstrukturering. Her vil samfunnsvitere og humanister kunne bidra til å bygge bro mellom helt nødvendig teknologi og samfunnet for øvrig.

En annen langsiktig problemstilling er de økende ulikhetene i samfunnet, som skaper større skille mellom de som tar beslutninger, og de man tar beslutninger for. Disse problemstillingene er blitt aktualisert med den fremvoksende høyrepopulismen i Europa og USA. Samfunnsvitere og humanister er viktige her i å forstå hvorfor dette skjer og hva det kan føre til. Det samme gjelder spørsmål rundt mangfold. Våre fagretninger har et godt utgangspunkt for å forstå mangfold, og hva migrasjon og integrering betyr for samfunnsutviklingen. Oppsummert har samfunnsvitere og humanister mye kunnskap om hvordan mennesker samhandler og hvordan man forholder seg til endringer.

Her har vi samlet et knippe politiske områder som studentene identifiserte som sentrale områder hvor samfunnsvitere og humanister kan ha noe å bidra med. For å lykkes med å finne løsninger, er det også nødvendig å se kritisk på egne fag og fagområder. Disse må gjøres mer samtidsrelevante, og flere tiltak kom opp i den forbindelse.

# TILTAK:

- **OPTIMALISERE.** For å henge med internasjonalt må samfunnsvitenskap og humaniora gjøres til attraktive fagområder å velge for ungdom. Da må utdanningen gjenspeile den viktige rollen vi mener disse fagretningene faktisk har i samfunnet. Momenter som ble nevnt fra studentene her var flere spissede utdanninger, bedre studieoppfølging og en satsing på fagene fra politisk hold.
- **ØKE STATUSEN.** Samfunnsvitenskapelig kompetanse må tas mer alvorlig. Tanken om at samfunnsvitenskap er noe «alle kan klare», må forlates. Det er til dels vanskelig å formidle hvor unik den innsikten man får fra samfunnsfagene er, og fordelene ved slik kompetanse må derfor kommuniseres bredere. De fagene som har vært anerkjent lenge som egne disipliner, har fortsatt større anerkjennelse ute blant arbeidsgivere. Gjennom tverrfaglige workshops og prosjektarbeid på studiestedene helt ned på bachelornivå kan studentene få en bevissthet rundt at «min utdanning betyr noe». Tilsvarende må kommunikasjonen ut mot arbeidslivet bedres.
- **SATSE PÅ TVERRFAGLIGHET.** Tverrfaglighet på tvers av natur- og samfunnsvitenskap kan minske gapet mellom de to og føre til bedre samarbeid for å skape de gode løsningene. Dette vil også bidra til at samfunnsvitere og humanister får sjansen til å vise frem sin kompetanse på nye arenaer og delta i å løse de store samfunnsutfordringene i kommende år.





# DEL 3

UNDERSØKELSEN FRAMTIDENS ARBEIDSLIV

# KVANTITATIV UNDERSØKELSE OM FORVENTNINGER TIL FRAMTIDENS ARBEIDSLIV

I januar 2017 sendte Samfunnsviterne ut en spørreundersøkelse til alle medlemmer under 30 år for å få et bredere bilde av deres forventninger og ønsker om fremtidens arbeidsliv. Medlemmene ble spurt om trender og faktorer som vil påvirke deres karriere, samt hvilke samfunnsutfordringer deres kompetanse er best egnet til å løse. De ble også bedt om å besvare spørsmål om dimensjonering av utdanningstilbudet og Samfunnsviternes og den øvrige fagbevegelsens prioriteringer framover.

Samlet viser svarene at framtidens arbeidstakere setter pris på mange av verdiene som står sterkt i det norske samfunnet, med trygghet, tillit og relativt små forskjeller mellom folk. Samtidig har de forventninger om fleksibilitet innenfor trygge rammer. De unge

medlemmene ønsker å kunne bruke sin kompetanse i arbeidet med å løse utfordringer knyttet til globalisering og internasjonalisering, migrasjon og integrering, og økte ulikheter i befolkningen.

## Trender og karrierevalg

Et stort flertall av respondentene, dvs. 84 prosent, ser positivt på økt fleksibilitet i arbeidslivet i form av flere arbeidssteder (f.eks. hjemmekontor) og fleksible arbeidstider, se figur 1. Derimot er 66 prosent av respondentene skeptiske til om andre former for fleksibilitet, som frilansing og midlertidig ansettelse, vil kunne ha positiv innflytelse på deres karriere. Framtidens arbeidskraft setter med andre ord pris på fleksibilitet innenfor trygge rammer i arbeidslivet.

Respondentene i vår undersøkelse uttrykker ingen stor bekymring for konsekvensene av digitalisering og robotisering, men mener at dette er utviklingstrekk som vil påvirke karrieren positivt. Her har respondentene også støtte i forskning som viser at de med kunnskap om sosiale relasjoner og rammebetingelser i samfunnet, samt undervisningsferdigheter, har relativt lite å frykte med hensyn til jobbmuligheter i fremtidens arbeidsliv (Pajarinen, Rouvinen og Ekeland 2015)<sup>1</sup>.

At de unge samfunnsviterne er trygge på egen kompetanse, kommer også frem ved at 66 prosent ser positivt på at de vil møte nye kompetansekrav i løpet av sin karriere.

Samtidig som respondentene ser lyst på teknologit utviklingen generelt, er det verdt å merke seg at de uttrykker seg negativt om digital overvåking.

## FAKTA

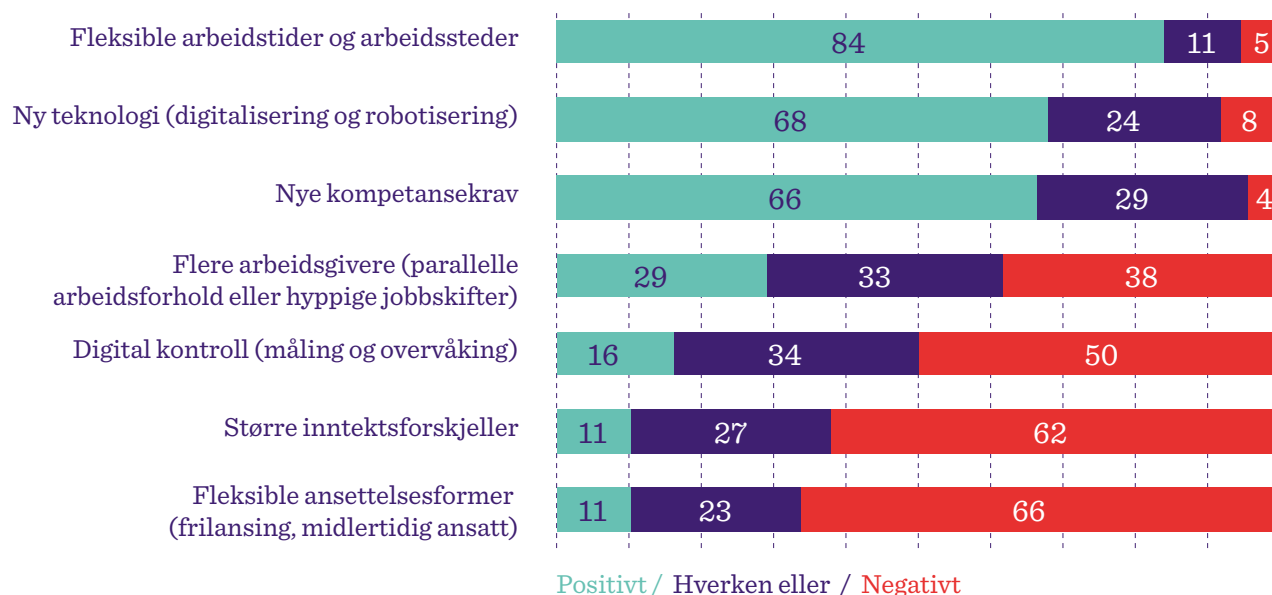
**331 AV 1520 SVARTE PÅ UNDERSØKELSEN FRAMTIDENS ARBEIDSLIV**, noe som gir en svarprosent på 22 prosent. Svarprosenten er ikke spesielt høy, men likevel tilstrekkelig til å tegne et bilde av våre unge medlemmers syn på framtiden.

I utvalget var det **70 PROSENT KVINNER**, mens det blant respondentene var 65 prosent.

Den geografiske fordelingen var lik i medlemsmassen og blant de som svarte på undersøkelsen med ca. **48 PROSENT HJEMMEHØRENDE I OSLO OG AKERSHUS**.

<sup>1</sup> Computerization and the Future of Jobs in Norway. <https://nettsteder.regjeringen.no/fremtidensskole/files/2014/05/Computerization-and-the-Future-of-Jobs-in-Norway.pdf>

FIGUR 1.  
TROR DU AT FØLGENDE TRENDER KOMMER TIL Å PÅVIRKE DIN KARRIERE POSITIVT ELLER NEGATIVT?



Dette kan settes i sammenheng med et ønske om ledelse som viser tillit når oppgaver skal løses. Det er også viktig å merke seg at de unge viser stor bekymring over økende inntektsforskjeller.

I spørreundersøkelsen ble de unge samfunnsviterne også spurt om hva som avgjør deres valg av karriere. Det er særlig tre faktorer som skiller seg ut i svarene; bruk av fagkunnskapen, varierte arbeidsoppgaver og samfunnsnytte. I tillegg har flere svart at muligheten

for en internasjonal karriere vil være viktig og at jobben gir mulighet til selvrealisering og kompetanseutvikling. Trygghet er relativt høyt oppe på ønskelisten, og flere nevner trivsel i form av gode kollegaer og godt arbeidsmiljø som viktige faktorer for karrierevalg. Samfunnsvitere og humanister er med andre ord dedikerte arbeidstakere som er opptatt av at det de gjør, oppleves som meningsfullt for den selv og samfunnet for øvrig.



Respondentene uttrykker ingen stor bekymring for konsekvensene av digitalisering og robotisering, men mener at dette vil påvirke karrieren positivt.

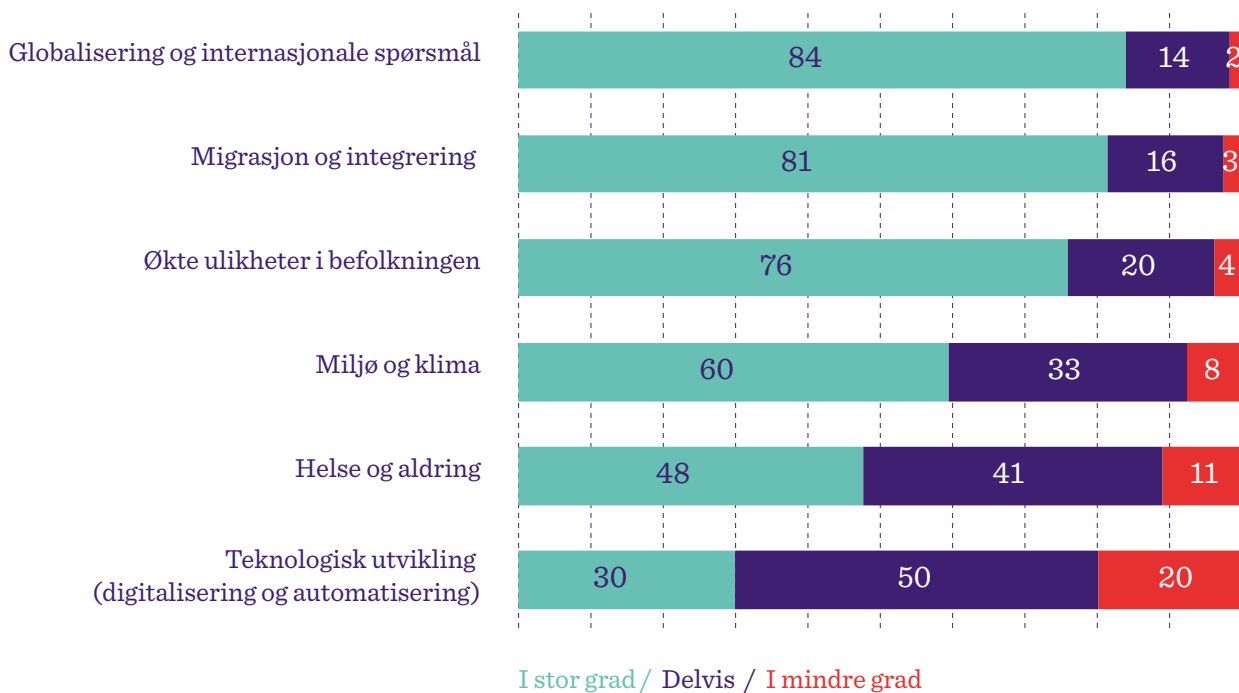


# 84%

tror samfunnsvitenskapelig og humanistisk kompetanse kan bidra til å løse utfordringer knyttet til globalisering og internasjonale spørsmål.

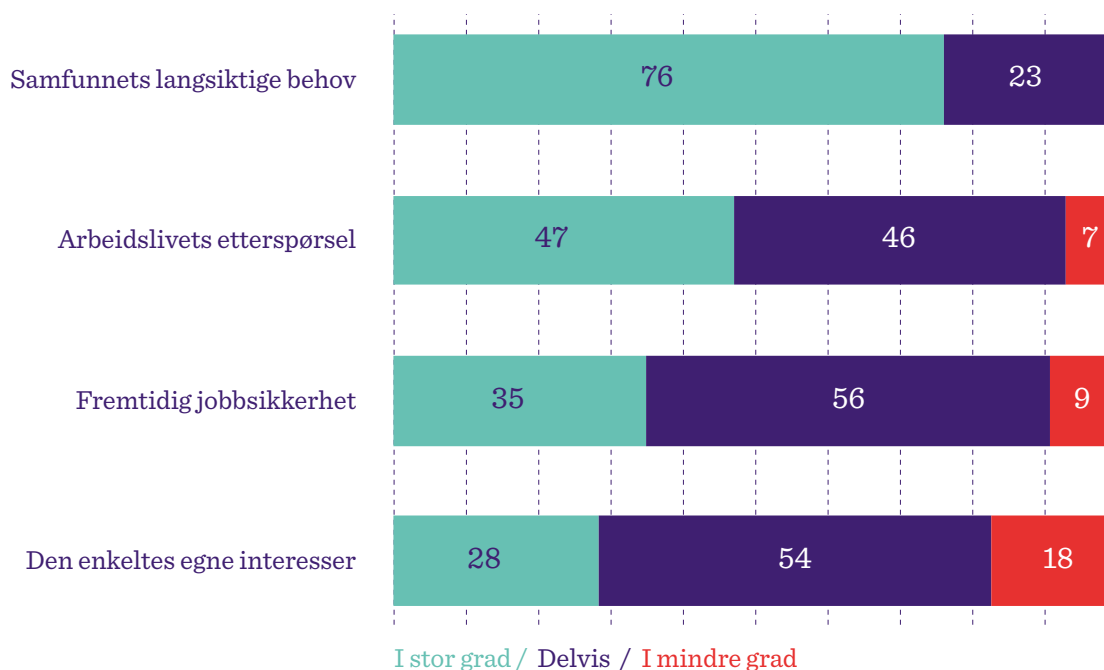
RETNING 2061

FIGUR 2.  
I HVILKEN GRAD TROR DU SAMFUNNSVITENSKAPELIG OG HUMANISTISK KOMPETANSE KAN BIDRA TIL Å LØSE UTFORDRINGER KNYTTET TIL DISSE TRENDENE I SAMFUNNET?





FIGUR 3.  
HVA SKAL STYRE DIMENSJONERINGEN AV UTDANNINGSTILBUDET I FREMTIDEN?



### Kompetanse

På spørsmålet om på hvilke områder samfunnsvitere og humanister kan bidra med sin kompetanse, mener et stort flertall at deres kompetanse kan benyttes i arbeidet med å løse utfordringer forbundet med globalisering og internasjonalisering, migrasjon og integrering, og økt ulikhet i befolkningen, se figur 2.

Hele 60 prosent har tiltro til egne fags bidrag til løsning av problemer med miljø og klima. Når det kommer til helse, aldring og digitalisering, synker andelen som tror deres kompetanse i stor grad kan brukes til under 50 prosent.

Det er ikke overraskende at forventningene om å kunne bidra med egen kompetanse er størst med hensyn til samfunnsutfordringer som ligger tette opp mot samfunnsvitenskapelig og humanistisk kompetanse.

Samtidig er det oppløftende at såpass mange mener at de har kompetanse som kan brukes innenfor områder som «helse og aldring» og «miljø og klima». Det er også oppsiktsvekkende at så mange som 80 prosent av respondentene mener egne fag i stor eller delvis grad vil bidra til å løse utfordringer knyttet til «teknologisk utvikling». Tallet er høyt tatt i betraktning at teknologi ikke er et tradisjonelt felt for samfunnsvitere og

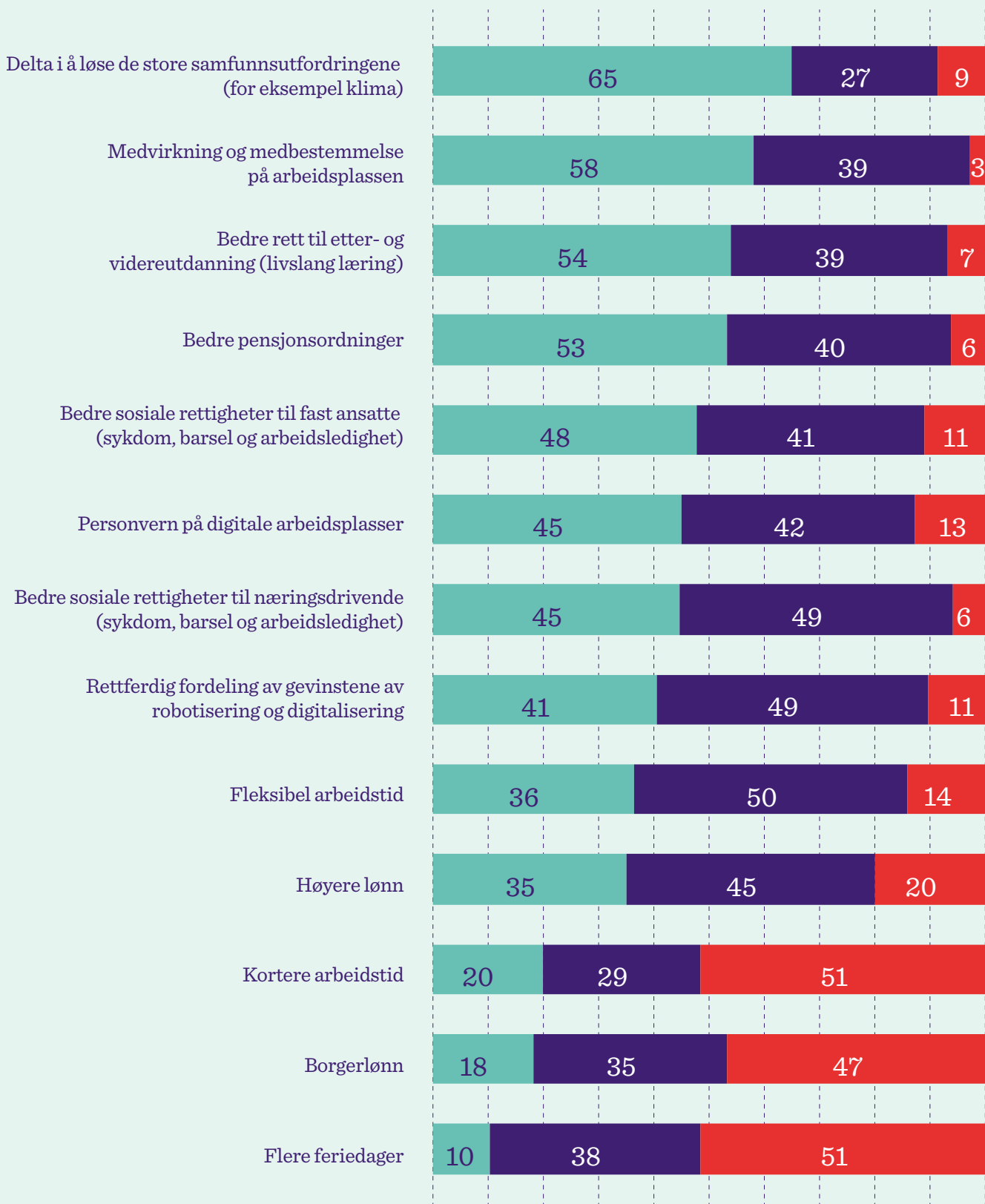
humanister. Når næringslivet bekymrer seg for at unge mennesker ikke ser ut til å være tilstrekkelig interessert i teknologiske utdanninger, er det verdt å merke seg at det fremover vil kunne være en mye bredere faglig tilnærming til teknologisk utvikling på tvers av tradisjonelle faglige barrierer.

### Utdanningstilbudet

Respondentene ble spurt om hva de synes skal styre dimensjoneringen av utdanningstilbudet i fremtiden, se figur 3. Her er det interessant at 76 prosent mener samfunnets langsiktige behov i stor grad skal styre dimensjoneringen. Derimot er det bare 28 prosent som mener egne interesser i stor grad skal bestemme. Enkelte peker i den forbindelse på at det i fremtiden vil være et begrenset antall jobber for samfunnsvitere og humanister og at siden etterspørselen er begrenset, bør også utdanningstilbudet dimensjoneres deretter.

Litt under halvparten mener at arbeidslivets etterspørsel i stor grad skal styre dimensjoneringen. Andre peker imidlertid på at dette også kan være problematisk, all den tid prognosene for fremtidens behov er svært vanskelige å beregne. Slik sett er en kombinasjon av samfunnets og individets valg en bedre strategi.

FIGUR 4.  
HVA SKAL SAMFUNNSVITERNE/FAGBEVEGELSEN PRIORITERE Å JOBBE MED FRAMOVER?



Veldig viktig / Litt viktig / Mindre viktig

## MED STØRRE DIGITALISERING VIL FÆRRE AV DAGENS JOBBER VÆRE TILGJENGELIGE. FAG- ORGANISASJONER VIL DERFOR SPILLE EN NØKKELROLLE NÅR DET GJELDER SAMFUNNETS ØKONOMISKE FORDELING OG SIKRE AT DE SOM BLIR STÅENDE UTENFOR DET OFFISIELLE ARBEIDSLIVET, FREMDELES ER PRODUKTIVE I SAMFUNNETS INTERESSE

### Samfunnsviternes/fagbevegelsens rolle

Når respondentene blir spurt om hva de ønsker at Samfunnsviterne skal jobbe med fremover, mener de fleste, dvs. 65 prosent, at fagbevegelsen må ta på seg en pådriverrolle i arbeidet med å løse de store samfunnsutfordringene, se figur 4. Dette henger godt sammen med at mange prioriterte samfunnsnytte i sine karrierevalg. Dette viser at de unge medlemmene har et helhetlig syn på hvordan arbeidsliv, kompetanse og samfunnsansvar henger sammen. De har også et fremtidsrettet og offensivt syn på fagbevegelsens rolle som ansvarlig samfunnsaktør innenfor et helhetlig og bredt arbeidspolitisk perspektiv.

Medvirkning og medbestemmelse på arbeidsplassen kommer også høyt opp. Det samme gjør arbeidet med å oppnå bedre pensjon og sosiale rettigheter. Dette bekrefter hvor viktig det er at fagbevegelsen legger vekt på å sikre arbeidstakerne et trygt og godt arbeidsmiljø, med innflytelse over egen arbeidssituasjon og styring og organisering av virksomheten.

Mest overraskende er det at 54 prosent av respondentene synes det er viktig at fagbevegelsen jobber for bedre rett til etter- og videreutdanning, mens bare 35 prosent prioriterer høyere lønn som tradisjonelt har vært fagbevegelsens store fanesak.

## SAMFUNNSVITERNE BØR JOBBE FOR EN MER RETTFERDIG PENSJONSPOLITIKK FOR HELE SAMFUNNET. VI SOM ER DE YNGSTE I ARBEIDSLIVET, MÅ BETALE I BØTTER OG SPANN FOR TIDLIGERE GENERASJONERS GENERØSE PENSJONSORDNINGER TIL SEG SELV!

At kortere arbeidstid, borgerlønn og mer ferie har lav prioritet, er interessant i lys av diskusjonen om vekst uten jobber og at flere vil falle utenfor på grunn av teknologiutviklingen. Dette tyder på en teknologi-optimisme blant respondentene og et sterkt ønske om at teknologien kan og bør skape nye og interessante jobber. Flere uttrykker også et ønske om at Samfunnsviterne skal arbeide med å skape større forståelse i samfunnet for hva samfunnsvitere og humanister kan bidra med.



**JEG MENER SAMFUNNSVITERNE BØR SATSE TUNGT PÅ DE STORE SAMFUNNSUTFORDRINGENE. DETTE GIR EKSPONERING OG DERMED GJENNOMSLAGSKRAFT. SAMFUNNSVITERNE SKAL HA DE GODE SVARENE, MED KUNNSKAP SOM SITT VERKTØY. BRUK FORSKNING FRA INN- OG UTLAND TIL Å KOMME MED FORSLAG SOM LIGGER FORAN LØSNINGENE POLITIKERNE ALLEREDE SITTER PÅ. SETT DAGSORDEN!**

SITAT HENTET FRA UNDERSØKELSEN FRAMTIDENS ARBEIDSLIV

VI KAN IKKE VENDE PÅ FRAMTIDEN, VI MÅ  
BIDRA TIL Å FORME DEN SLIK AT UTVIKLINGEN  
BLIR GOD FOR ALLE. DENNE RAPPORTEN ER EN  
DEL AV SAMFUNNSVITERNES ARBEID MED Å  
SYNLIGGJØRE SAMFUNNSVITENSKAPELIG OG  
HUMANISTISK KOMPETANSE OG BETYDNING I  
ARBEIDET MED Å LØSE DE STORE SAMFUNNS-  
UTFORDRINGENE OG Å FORME FRAMTIDENS  
ARBEIDSLIV

MERETE NILSSON, LEDER I SAMFUNNSVITERNE

---

**ANSVARLIG UTGIVER:**

Samfunnsviterne  
Kr. Augusts gate 9  
0164 OSLO

22 03 19 00  
post@samfunnsviterne.no  
samfunnsviterne.no

**UTGITT:**

Mai 2017

**DESIGN:**

dinamo.no

**FOTO/ILLUSTRASJON:**

gettyimages.no

---





Samfunnsviterne  
Kr. Augusts gate 9 | 0164 OSLO

22 03 19 00 | [post@samfunnsviterne.no](mailto:post@samfunnsviterne.no)  
[samfunnsviterne.no](http://samfunnsviterne.no)