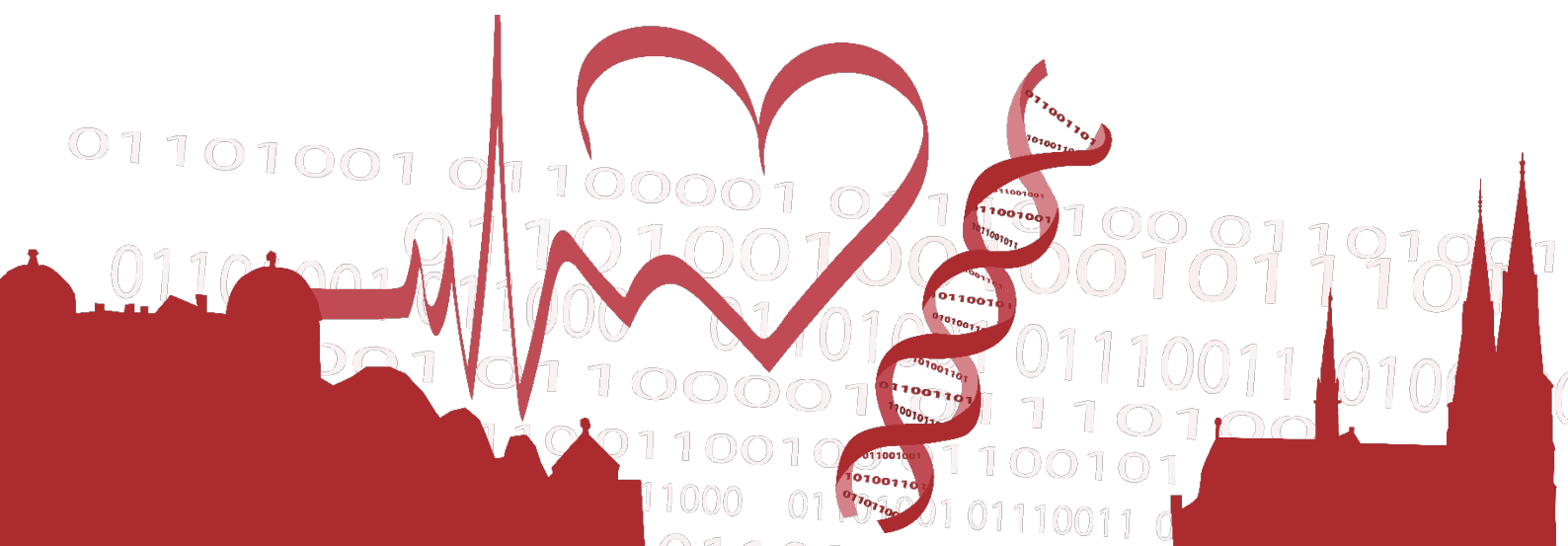


# Hållbar kompetensförsörjning

Del I, nuläge och översikt

2021

*Erik Allard*



STUNS  life science



EUROPEISKA  
UNIONEN  
Europeiska  
regionala  
utvecklingsfonden

Nuläges- och behovsbeskrivningen i den här texten är ett resultat av dialoger som förts mellan STUNS och företag inom Life Science i Uppsala, samt offentliga aktörer. De förslag till strategier för en hållbar kompetensförsörjning som presenteras har även de diskuterats och vunnit gehör hos samtliga parter. Texten är tänkt att fungera som en introduktion till ämnet och ska kunna tjäna som diskussionsunderlag i samband med framtida dialoger. Avsikten är att presentera fördjupande resonemang kring de fyra strategierna i senare skede.

**Life Science är en bransch** som sedan länge haft en stark förankring i Uppsalaregionen, mycket tack vare framgångsrika samarbeten mellan näringslivet, de två universiteten, samt Akademiska sjukhuset. De senaste åren har sektorn expanderat kraftigt, dels som ett resultat av flera bolags framgångsrika resa från innovation till kommersialisering, men även till följd av pandemin som skapat stor efterfrågan på förbrukningsvaror och läkemedel till vården, material för provtagning och testning, komponenter relaterade till vaccintillverkning osv.

**Prognoserna visar** att branschen kommer att fortsätta expandera i hög takt under överskådlig framtid. För regionen innebär det stora möjligheter till ekonomisk tillväxt, med ett tillskott av arbetstillfällen såväl som skatteintäkter till kommun och Region. Dessa effekter förväntas vara påtagliga, eftersom även branscher såsom bygg- och transportsektorn, restaurang- och besöksnäring, butiker med mera gynnas när Life Science växer.

**För att tillvarata möjligheterna** fullt ut krävs dock att branschens kompetensförsörjningsbehov tillgodoses. Utan kvalificerad och skicklig personal på alla nivåer i verksamheten har bolagen inte möjlighet att utnyttja det gynnsamma läge som för närvarande råder, än mindre förvalta detsamma över tid. I dagsläget matchar inte tillgången på kunskaper, färdigheter och erfarenheter behovet hos en snabbt växande bransch.

**Vilka kompetenser som efterfrågas varierar** beroende på respektive bolags kärnverksamhet; tillverkande bolag har ett stort behov av processoperatörer och personal inom kvalitetskontroll, medan forskningsintensiva verksamheter behöver experter inom specifika områden. Oavsett verksamhetsinriktning råder brist på kunnig personal inom automatisering och digitalisering. Detta är dessutom kompetensområden vars efterfrågan förväntas öka ytterligare över tid, inte enbart inom Life Science, vilket gör det extra angeläget att leta efter långsiktiga strategier för att ombesörja framtida behov.

**För att snabbt tillgodose** det egna, ibland akuta kompetensbehovet, ligger det nära till hands att anställa personer med branscherfarenhet som redan befinner sig i närområdet. En viss rotation av individer mellan bolagen är sunt, eftersom det bidrar till utbyte av idéer, nya kontaktytor för nätverkande och samarbete, samt en möjlighet att identifiera nya lösningar på gamla problem. I dagsläget talas det dock om att företagen kannibaliserar på varandra och flera bolagsföreträdare har uttryckt oro över att detta driver på löneutvecklingen i

allt för hög takt. När en verksamhet täpper till hål i de egna leden på en annan verksamhets bekostnad, är faran dessutom stor att den verksamhet som drabbats rekryterar tillbaka annan personal från det första bolaget så att nya hål uppstår. På så vis leder kannibaliseringen till att företagen inte bara faller krokben för varandra, utan även binder ris för egen rygg.

**Om regionen och branschen tillsammans** ska kunna fortsätta att dra nytta av de gynnsamma förutsättningar som Uppsala erbjuder, behöver hållbara kompetensförsörjningsstrategier identifieras och implementeras. Det är uppenbart att alla aktörer i ekosystemet har mycket att vinna på en stark närvaro av Life Science i Uppsala, varför det knappast är förvånande att samtliga uttrycker en tydlig vilja att bidra till hållbar kompetensförsörjning. De huvudsakliga strategier som identifierats är **ökat geografiskt tillflöde, branschöverskridande rekryteringar, kortare väg för studenter till anställning, samt intern kompetensutveckling:**

**Uppsala är inte självförsörjande** avseende de kompetenser som behövs, varför det är ganska uppenbart att dessa behöver anskaffas genom **ökat geografiskt tillflöde**. Staden erbjuder dock relativt goda pendlingsmöjligheter. Med satsningar på väl fungerande kollektivtrafik kan pendlingsalternativet göras än mer attraktivt för arbetstagarna och möjligheten att rekrytera personal från hela Mälardalsområdet, inklusive Stockholm, öka. Området utgör hem för cirka 40% av Sveriges befolkning. Det planerade fyrspåret från Stockholm kommer att vara en viktig pusselbit för ökad pendling, men med byggstart tidigast 2026 kommer det inte att göra skillnad i närtid, varför det är angeläget att se över ytterligare möjligheter.

Även om pendling är en viktig komponent så är det inte tillräckligt för att tillgodose de kompetensförsörjningsbehov som finns, i synnerhet vad gäller de roller som innebär avancerad specialistkompetens. Därför är det viktigt att sänka trösklarna för inflyttning, både från andra delar av Sverige och från utlandet, samt att göra Uppsala till en ännu mer tilltalande stad att bo och leva i. Väl fungerande bostadsmarknad, bra förskolor och skolor, synligt och aktivt föreningsliv, samt en angenäm stadsmiljö är exempel på komponenter bidrar till en stads attraktivitet.

**Många av de kompetenser** som det råder stor efterfrågan på inom Life Science återfinns också inom andra branscher. Ändå råder en ovilja, eller i alla fall en viss förbehållsamhet, bland företagen att ta in personal som saknar tidigare erfarenhet från Life Science. Detta kan till stor del förklaras av att regulatoriskt styrda verksamheter ställer särskilda krav på kompletterande färdigheter, kunskaper och förhållningssätt beträffande dokumentation och avvikelshantering. Många av företagen har negativa erfarenheter av personal som visserligen har gedigen erfarenhet från andra branscher i ryggen, men som saknar förståelse för att problemlösning i läkemedelsindustrin ofta tar tid och att även små förändringsåtgärder kan dra igång en stor apparat. Med rådande situation är det dock tveksamt om företagen har lyxen att välja bort arbetstagare som saknar branscherfarenhet. Troligen är det dags att rätta munnen efter matsäcken och istället fundera på hur de kompletterande färdigheterna ska läras ut på ett effektivt sätt efter att anställningskontraktet är påskrivet.

**Branschöverskridande rekryteringar** skulle dessutom kunna medföra ett inflöde av nya idéer i verksamheten, samt att gamla problem hittar nya lösningar och att outnyttjade möjligheter identifieras och förverkligas.

**Uppsala har två universitet** vilka båda producerar kvalificerad arbetskraft till branschen. Både företagen och studenterna själva vittnar dock om att det skulle behövas **kortare vägar för studenter till anställning efter examen**. Avsaknaden kan delvis förklaras av samma resonemang som ovan, nämligen att regulatoriskt styrda verksamheter föredrar att anställa erfaren personal. Det har även höjts röster om att studenterna inte är medvetna om vilken intressant arbetsmarknad Uppsala har att erbjuda och därför söker sig till Stockholm och andra städer. Oavsett förklaring finns det ett stort värde att redan under studietiden erbjuda studenter sommarjobb, timanställningar, eller olika former av praktik i anslutning till studierna. För bolagen blir detta en del i talanginventeringen, men även en möjlighet att tidigt börja lära upp framtidens ryggrad i systemet. Det behövs också ett ökat mod när det gäller att erbjuda den första anställningen efter examen. Erfaren personal kan ju bara existera om någon från början varit beredd att anställa en oerfaren person. Det är först då Uppsala kan gå från att vara "staden där jag utbildade mig" till "staden där min karriär tog fart".

**En arbetsgivares attraktivitet** påverkas av vilka karriärvägar och möjligheter till **intern kompetensutveckling** denne kan erbjuda. Ett sätt att skydda sig mot den kannibalisering som beskrivs ovan är att försöka vinna den egna personalens lojalitet, vilket åtminstone delvis kan åstadkommas genom att på ett tydligt sätt visa upp framtidsmöjligheterna i det egna bolaget och bidra till livslångt lärande. Dessutom kan intern kompetensutveckling vara ett sätt att undvika resurskrävande rekryteringsprocesser i samband med att nya behov uppstår. En ytterligare vinst med rörlighet inom den egna organisationen är att tiden för upplärning och anpassning till den egna företagskulturen kortas avsevärt.

**I korthet** kan konstateras att Life Science är en stor tillgång för Uppsalaregionen, men att branschen är beroende av hållbar kompetensförsörjning för att fortsätta blomstra över tid. Strategier för att uppnå detta är **ökad geografiskt tillflöde, branschöverskridande rekryteringar, kortare väg för studenter till anställning, samt intern kompetensutveckling**. Alla aktörer, såväl privata som offentliga, har ett intresse av att bidra till hållbar kompetensförsörjning och bäst resultat uppnås sannolikt om ansträngningarna görs gemensamt och i samverkan.

Den som vill ta aktiv del i dialogen kring hållbar kompetensförsörjning uppmanas kontakta Erik Allard på STUNS. Alla frågor och inspel är välkomna!



Erik Allard  
erik.allard@stuns.se

STUNS  *life science*