

FORTSATT TILLGÅNG TILL RÄTT

– ett livsvillkor för svensk life science-industri



” Den gradvisa förändringen av life science-industrins sammansättning i förhållande till bolagens storlek och verksamhetsinriktning får konsekvenser för kompetensförsörjningen.

KOMPETENS



Kompetensförsörjning och matchningsproblematik inom life science-industrin i Sverige har funnits på agendan i några år. En ny rapport visar vad detta mer konkret innebär för företagen och resultaten beskrivs i denna artikel av **Hanna Wendel Diamantoudis** och **Jonathan Herrlin**.

Utvecklingen av antalet anställda i life science-industrin i Sverige har förändrats från sent 1990-tal och fram till i dag. Industrin hade som flest anställda i mitten på 2000-talet, men sedan 2006 har antalet minskat för varje år. I stora bolag har antalet anställda kontinuerligt minskat, men på senare år har i stället antalet anställda i små och medelstora bolag ökat.¹

Den gradvisa förändringen av life science-industrins sammansättning i förhållande till bolagens storlek och verksamhetsinriktning får konsekvenser för kompetensförsörjningen. Mindre och medelstora bolag har ett tydligt behov av att en och samma person besitter flera kompetenser, jämfört med större bolag som i regel kan anställa mer specialiserade medarbetare. Mindre och medelstora bolag söker i regel efter spetskompetens i kombination med multikompetens. Den vetenskapliga kunskapsbasen hos personen ska gärna kombineras med goda projektledaregenskaper och att denne är duktig på att uttrycka sig i tal och skrift. Att personlighetsprofilen verkligen passar det mindre bolaget betonas också särskilt. I regel efterfrågas personer som trivs i en verksamhet med högt tempo och mycket förändringar över tid. Sammantaget är detta en kombination som ofta är svår att matcha.



”Vi har lärt oss att titta mer på de personliga bitarna över åren, vad man har för drivkrafter och de bitarna, som ligger utanför den rena kompetensen som man egentligen letar efter i tjänstebeskrivningen. Vi behöver hitta personer som passar in i en organisation som är dynamisk, snabbfotad och snabbväxande. På det sättet är vi mer som ett IT-bolag.” – **Affärsutvecklingschef, medelstort forskningsbolag**

Nuläge: Kompetensbehov, tillgångar och brister

Generellt sett upplever man i life science-industrin, bland de bolag som deltagit i studien, att det finns en jämvikt mellan utbud och efterfrågan av relevant kompetens i Sverige inom forskning och utveckling, både personer som kommer direkt från universiteten och sådana med mer erfarenhet. Företagen som deltagit i studien har sällan problem att attrahera forskare. Ofta använder man sig av sina befintliga nätverk och behöver sällan vända sig till någon extern part för att fylla sitt behov inom forskning och utveckling. Personalomsättningen inom forskning och utveckling beskrivs också som låg.

Producerande bolag som deltagit i studien menar att man i den offentliga diskussionen ofta lyfter fram behovet av forskning och utveckling i Sverige och vikten av att vara innovativ. Att detta är viktigt råder det inget tvivel om, men producerande bolag menar att om Sverige ska vara fortsatt framgångsrikt, måste det finnas producerande bolag i landet. Bolag med produktion har något varierande utmaningar beroende på geografiskt läge, men lyfter fram svårigheter att rekrytera produktionstekniker. Personalomsättning beskrivs som relativt stor på produktionssidan. Kontrasten att som produktionstekniker gå från mer traditionell industri till ett producerande bolag inom life science är stor, och det är vanligt att man en efter en tid inser att man inte trivs med exempelvis det dokumentationsarbete som krävs inom life science-industrin.

På marknadssidan finns en utmaning att hitta personer med kombinationen säljförmåga och ämneskunskap, vilket är vanligt i de flesta branscher. Personalomsättningen inom marknad upplevs som relativt stor, dock något beroende på geografi. I Stockholmsregionen finns det många bolag i branschen och här får medarbetare på marknadssidan fler förfrågningar om nya karriärmöjligheter.

På ledningsnivå beskriver flera bolag att de behövt vända sig till en internationell kandidatmarknad för att hitta den kombination av kunskap och erfarenhet som är nödvändig för att möta en internationell marknad.

”Vi behöver seniora personer med global erfarenhet vad gäller affärsutveckling. Det kommer att bli en brist, då vi inte har några globala huvudkontor kvar i Sverige inom branschen.” – **Citat från enkäten**

På marknadssidan har det också skett en del förändringar sedan början av 2000-talet. Bildandet av Tandvårds- och läkemedelsförmånsverket, tidigare Läkemedelsförmånsnämnden, har bidragit till att ett mer strukturerat arbete kring upphandling har etablerats. Kunder inom offentlig sektor går ofta samman till större enheter när det kommer till inköp av så väl läkemedel som medicinteknisk utrust-

ning. Det ställer i sin tur krav på försäljningsorganisationerna hos life science-bolagen att agera mer genom Key Account Managers som ska driva försäljningen på en högre nivå, ibland ändra upp till Socialstyrelsen. I läkemedelsindustrin är traditionella läkemedelskonsulter numera inte så vanliga. Trenden är att marknadsbearbetningen snarare förskjuts mot befattningar som Medical Access Managers och Medical Science Liaisons och liknande befattningar.

”Inom ’commercial’ har vi gått ifrån rena säljroller. Nu krävs mer tyngd och erfarenhet i varje befattning för att skapa och utveckla relationer på en högre nivå på kundsidan.” – **HR-chef större läkemedelsbolag**

Att det skulle finnas ett överskott av någon viss typ av kompetens i branschen är inte uppenbart.

” En tydlig trend som beskrivs är att många bolag utlokaliserar hela eller delar av sin forskning och tillverkning.

Framtidsperspektiv: Kritiska kompetenser för att möta framtidens behov

En blick in i framtiden ger en bild av att det finns en spridning gällande vilka kompetenser som är särskilt viktiga för att det enskilda företaget ska kunna utvecklas enligt plan de närmaste fem till tio åren. Den samlade bilden pekar emellertid på fem områden med kritiska kompetenser som blir särskilt viktiga för att möta life science-bolagens behov: produktionsteknik, försäljning och marknad (inkluderat internationell försäljning och marknad), projektledning och erfarenhet av klinisk prövning, informationsteknik samt regulatorisk kompetens inom medicinteknik.

Forskning och utveckling, produktion samt försäljning och marknad har berörts i tidigare avsnitt, men här följer några ord om kliniska prövningar, regulatorisk kompetens samt IT-kompetens.

En tydlig trend som beskrivs är att många bolag utlokaliserar hela eller delar av sin forskning och tillverkning. Flera läkemedelsbolag beskriver att kliniska prövningar allt oftare genomförs av kontraktforskningsföretag, så kallade CRO (Contract Research Organisations). Hela värdekedjan från forskning och utveckling till produktion och vidare till försäljning och marknad finns sällan i ett och samma bolag, förutom i de allra största. När det gäller outsourcing av kliniska studier finns en tydlig trend kopplat till framtida kompetensbehov inom projektledning. Det outsourcingbolaget behöver duktiga projektledare som klarar av att styra och hålla samman ett uppdrag som läggs ut på underleverantör. Vidare krävs också duktiga projektledare internt hos CRO-bolaget för att hålla samman projektet. Det handlar om pro-

jektledare som är ytterst välutbildade inom sitt specialistområde och samtidigt har en mycket god förmåga att upprätthålla struktur och att kunna kommunicera.

Bolag inom den medicintekniska branschen uttrycker att det är svårt att rekrytera regulatorisk kompetens och att man skulle vilja se att universiteten utbildade inom detta område. Att lära sig att förstå det regulatoriska arbetet fullt ut kräver dock praktisk erfarenhet och det finns en önskan om att se utbildningsinslag som breddar studenternas förståelse för att dokumentation inte bara ingår i arbetet, utan många gånger utgör en stor del av arbetet inom branschen.

"Inom 'medical device' finns ett noterat behov av regulatorisk kompetens, vilket kan vara något av en utmaning att hitta i dag. De stora bolagen har fungerat som en plantskola för den regulatoriska kompetensen inom medical device. Nästan alla personer inom 'regulatory' som kan 'medical device' kommer från Gambro från början, åtminstone i den här regionen och nu börjar åldern bli ett bekymmer." – VD, mindre medicintekniskt bolag

Informationsteknik spelar en allt viktigare roll inom hälso- och sjukvården idag. IT-relaterade utbildningar finns i stor utsträckning i Sverige, men medicintekniska bolag konkurrerar med många andra branscher som också har en stor efterfrågan på IT-kompetens, exempelvis spelutvecklingsbranschen.

Önskemål på framtidens utbildningar

Önskemålen på framtidens utbildningar innehåller en variation av behov, men några önskemål förekommer frekvent och handlar i synnerhet om yrkesutbildningar med inriktning på produktion inom life science-industrin, ökade inslag av praktisk laborativ erfarenhet, regulatoriska inslag redan under utbildningen, breda basutbildningar samt tvärvetenskapliga utbildningar.

När det gäller önskemålen som lämnas vidare till universiteten finns en förståelse för att delar av de utbildningsmoment som efterfrågas också kräver praktiska inslag och verklighetsförankring. Samtliga bolag som har deltagit i studien har fått frågan hur man ställer sig till samarbeten med akademien. Från näringslivets sida finns en tydlig vilja att vara med i delar av utbildningsmomenten vid universiteten. Samtidigt betonas att initiativen måste komma från universiteten och etableras med ett långsiktigt perspektiv.

"Det är svårt att hitta erfaret folk på kvalitetssidan och frågan är om man kan utbilda någon fullt ut i kvalitet. Många saker kan man läsa sig till, exempelvis vad som gäller inom ramen för GMP och diverse ISO-standarder, men jag tror inte att man fullt ut förstår förrän man själv arbetar med det i ett skarpt läge. Så där behövs det definitivt ett utbyte mellan akademi och industri – för teori är en sak, praktiken en annan. Just att förstå kvalitet i ett praktiskt sammanhang i en produktion, är inget man kan läsa sig till. Det krävs erfarenhet, men också ett visst tänk." – VD, medelstort medicintekniskt bolag

"Man kan inte sätta en yrkestitel på studenter som kommer ut och tro att nu kan den här personen bidra direkt. Det är inte så, utan det är en fortsatt utbildning när man väl kommer ut i ar-

” När det gäller önskemålen som lämnas vidare till universiteten finns en förståelse för att delar av de utbildningsmoment som efterfrågas också kräver praktiska inslag och verklighetsförankring.

betslivet. Var du än hamnar så fortsätter du att träna och det kan näringslivet erbjuda, men vi kan aldrig erbjuda en basutbildning." – Citat från enkäten

"Jag tror det är farligt för innovationskraften i Sverige om utbildningarna är för specialiserade. Jag tycker att man borde prata mer öppet om detta för det är ett problem." – Affärsområdeschef, mindre forskningsbolag

HANNA WENDEL DIAMANTOUDIS
Mercuri Urval
Business Sector Lead –Life Science – Sverige



JONATHAN HERRLIN
Mercuri Urval
Rekryteringspecialist, Life Science



REFERENSER

1. Tillväxtanalys (2016), Tillväxten i svensk life science-industri 2012–14 – Fortsatt nedgång eller nytändning?. PM 2016:04

BAKGRUND

Kompetensförsörjning och matchningsproblematik inom life science-industrin i Sverige har funnits på agendan och uppmärksamats under flera år. När man skrapar på ytan har det emellertid inte funnits så mycket fakta som kunnat tydliggöra vad denna matchningsproblematik mer konkret innebär för bolag verksamma inom branschen – eller om bolagen faktiskt upplever att det finns en matchningsproblematik. Under hösten 2015 gav Science Skills styrelse Mercuri Urval i uppdrag att genomföra en studie som skulle kunna förmedla en nuläges- och framtidsanalys av kompetensutbud och behov inom life science-industrin. Det övergripande syftet med studien har varit att samla kunskap om samt konkretisera eventuell matchningsproblematik inom life science-industrin i Skåne, Göteborgsregionen samt Stockholm/Uppsala. Studien har bestått av tre delar: en förstudie, en kvantitativ del där cirka 120 bolag anonymt har svarat på enkätfrågor samt en kvalitativ del där 40 bolag deltagit i djupintervjuer kopplade till ämnet. Bolagen som deltagit i studien är av varierande storlek och har en varierad verksamhet inom branschen.