

Sammanfattning

Utvecklingen av antalet anställda i life science-industrin i Sverige har förändrats från sent 1990-tal och fram till idag. 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 mellan 2012–2014 har istället antalet anställda i små och medelstora bolag ökat.

Den gradvisa förändringen av life science-industrins sammansättning i förhållande till bolagens storlek och verksamhetsinriktning får konsekvenser för kompetensförsörjningen. Mindre och medelstora bolag uppvisar ett tydligt behov av flera kompetenser hos en och samma medarbetare jämfört med större bolag, som i regel kan anställa medarbetare till mer specialiserade befattningar. Mindre och medelstora bolag eftersöker i regel spetskompetens i kombination med multikompetens. Vikten av att personlighetsprofilen verkligen passar det mindre bolaget betonas också särskilt.

Nuläget kopplat till kompetensförsörjning inom life science-industrin beskrivs här utifrån en klassisk värdekedja i ett life science-bolag: forskning och utveckling, produktion och försäljning/marknad. Generellt sett finns det en jämvikt mellan utbud och efterfrågan på relevant kompetens i Sverige inom forskning och utveckling, både direkt från universitetet och sett till mer erfaren kompetens. Bolag med produktion har något varierande utmaningar beroende på geografi, men lyfter fram svårigheter att rekrytera produk-

tionstekniker. På marknadssidan finns en utmaning i att hitta kombinationen säljförmåga och ämneskunskap, vilket är vanligt i de flesta branscher. På ledningsnivå beskriver flera bolag att de har 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.

En blick in i framtiden ger en bild av att det naturligtvis 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 aggregerade bilden pekar dock på fem områden med kritiska kompetenser som blir särskilt viktiga för att möta life science-bolagens behov av kompetens: produktionsteknik, försäljning och marknad (inkluderat internationell försäljning och marknad), projektledning och erfarenhet av klinisk prövning, informationsteknik samt regulatorisk kompetens inom medicinteknik.

Önskemålen på framtidens utbildningar innehåller också 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.

De intervjuer som vi har gjort i samband med studien, visar att bolagen gärna vill finnas med och interagera med universiteten i varierade engagemang, som kan handla om gäsföreläsningar, studiebesök, mentorskap osv. Man välkomnar initiativ som kan knyta teorin till verkligheten, men betonar att det måste vara universiteten som samordnar och tar initiativet till den här typen av samarbeten.