

# Ny metod för kompetensförsörjning

Skribenterna föreslår ett nytt sätt för forskningsintensiva organisationer och företag att klara kompetensfrågan – gränsöverskridande jobbrotation.

**D**et finns en tydlig oro över kompetensförsörjningen i Sverige. Vår appell beskriver en väg för att säkra framtidens kompetensförsörjning, såväl i enskilda organisationer som i branscher, genom att utnyttja bland annat de äldres; "årsrikas" erfarenhet och samhällsengagemang parat med unga människors behov av utveckling och stöd. Det handlar om utvecklande ledarskap och att ge utrymme för nytänkande, reflektioner och arbetsgemenskap.

**Dagens samhälle** karakteriseras av stora förändringar för alla sektorer; nya innovationssystem, tjänsteproduktion, administration etc. För många innebär ett ökat kundfokus krav på nya förhållningssätt, värdegrund och arbetssätt. Gentemot omvärlden upplevs en ökad internationell konkurrens, en förändrad syn på utveckling, innovation och forskning; Forskning och utveckling (FoU) med en större öppenhet, (internationella) samarbetsavtal, partnerskap och outsourcing. Nedmontering av de mer rigida, slutna, stora FoU-enheterna kräver att kompetenser fortsatt behövs tillgängliga men kanske i en annan form och på annat sätt.

**Att inte bara utveckla** utan också behålla kompetens har för många organisationer blivit ett av de viktigaste strategiska målen för att kunna möta framtiden och förändringskraven. Allt fler arbetar strukturerat med sin framtida kompetensförsörjning, med analyser och framtagande av kompetensgap inom organisationen, men saknar

ibland metoder för hur man ska kunna lösa sin problematik.

**Begreppet "attraktivitet"** som arbetsgivare har blivit ett allt starkare strategiskt mål, särskilt i ljuset av hur information och kunskap fritt flödar i vårt digitala samhälle. Egenskapen "flexibilitet" värderas högt inom arbetslivet, men innebär också stora utmaningar för organisationer att erbjuda den lärande och för individen utvecklande miljö, som dagens talanger värderar högt i begreppet "attraktiv arbetsgivare".

**Inom alla organisationer** med en långsiktig ambition behövs också kompetens med erfarenhet av helheten, av de olika ingående processerna och med en bakgrund och erfarenhet från den tidigare utvecklingen. På många ställen har fler och fler insett de "årsrikas" bidrag till organisationens och företagets värdegrund, utveckling av arbetssätt och stöd till yngre medarbetare. Begrepp som föredöme och "coachning" ses som allt viktigare för att skapa och upprätthålla den lärande miljö som är så central i kompetensförsörjningen (varumärke, attrahera, rekrytera, behålla etc.)

**Den lösningsmodell** vi önskar presentera utifrån den beskrivna problembilden kring framtida kompetensförsörjning består av en gränsöverskridande jobbrotation. Rotationen görs mellan olika typer av organisationer inom ett verksamhetsområde, en värdekedja eller där olika branscher interagerar. Den kombineras med ett utvecklande ledarskap och utnyttjandet av de

årsrikas erfarenhet i en coachande mentorroll, och utgör grunden i det lokala värdeskap som krävs för att skapa tillit och hållbara utbyten.

Modellen innebär att nyutexaminerade, eller andra, ges möjlighet att arbeta i olika organisationer inom till exempel: värdesystemet för life science och hälsa (mellan innovation, regulatoriska krav, kommunikation och användning), eller inom värdekedjan som planerar och bygger för framtidens boende för årsrika (samhällsplanering, arkitektur, byggnation, teknisk utrustning, IT-lösningar etc.). Modellen är neutral och den välkomnar andra kompetensbyggande aktörer.

**Vi är övertygade** om att den beskrivna modellen med ett strukturerat utnyttjande av engagerade årsrikas kompetens och erfarenhet bidrar till såväl organisationer och branschers arbetsgivarattraktivitet som till deras behov av lokal kompetensförstärkning inom områden som kräver en större förmåga till överblick än vad vi idag ser inom delar av olika organisationer, till och med i FoU-företag.

Framgångsrika organisationer lägger resurser på innovation. I vår appell vill vi visa att fler organisationer kan göra det tillsammans genom att engagera de årsrika och lägga mer kraft på möjligheterna i det nya. 

Barbro Westerholm,  
prof. em  
Anna Larsson,  
projektsupport S-O.  
[www.rotationship.com](http://www.rotationship.com)