

Kompetensförsörjningen en nyckel-fråga i stundande brytningstid

Hela personalstyrkan på Locum kommer att omsättas under kommande decennium

Locum AB ägs av Stockholms läns landsting och har till uppgift att förvalta och utveckla landstingets fastigheter. Hos dem som hos många andra företag är medelåldern hög, vilket innebär en onormalt hög personalomsättning under de närmaste tio åren.

– Kompetensförsörjning, kompetensöverföring och struktur är tre nyckelbegrepp för att klara den här situationen, säger Nils Andersson som är personalchef på Locum.

Text lars westberg Fotograf lars westberg

Inom en tioårsperiod ska ca 40 % av Locums medarbetare få välförtjänt pension. Om man därutöver räknar med att ett tiotal personer slutar varje år på grund av normal personalomsättning innebär det att i stort sett hela personalstyrkan på 190 personer kommer att omsättas på ett decennium.

Fastighetsförvaltare, byggprojektledare och tekniska specialister är de största yrkesgrupperna på Locum. Yrkesgrupper som är eftertraktade på fastighetsmarknaden i övrigt. Suget efter arbetskraft är alltså redan stort och det kommer att öka. – Vi tappas många anställda som måste ersättas samtidigt som alla andra företag i branschen befinner sig i samma situation. Dessutom är ungdomskullarna som kommer ut på marknaden de närmaste åren betydligt mindre än de kullar som pensioneras, säger personalchef Nils Andersson.

Aktiv profilering på högskolorna
För vilket företag som helst skulle det kunna kännas aningens nervöst, men Locum har en klar strategi för hur man ska klara brytningstiden. – När det gäller kompetensförsör-

ningen arbetar vi sedan en tid tillbaka aktivt med att profilera Locum på högskolorna, framför allt KTH. Vi deltar på arbetsmarknadsdagar, bereder praktikplatser och tar emot studenter för ex-jobb. Högskoleprofileringen är en nyckelfaktor för att bli känd av framtidens medarbetare och få dem att vilja arbeta hos oss. Problemet är inte i första hand tillgången på välutbildade ungdomar, utan att bli sedd och vald.

Hittills har Locum inte haft några stora problem med att attrahera kompetenta medarbetare, och hoppas inte ha det i fortsättningen. Däremot har man ännu inte hittat någon bra modell för kompetensöverföring. Under de närmaste åren försvinner sammanlagt omkring 2000 års erfarenhet från Locum. Många av dessa erfarenheter vill Locum naturligtvis behålla, men hur överför man erfarenhet?

– Vad vi hittills gjort är att vi skaffat oss ett verktyg för att bereda möjlighet till kompetens- och erfarenhetsöverföring. Från och med sommaren 2006 öppnade vi möjligheten för 61-åringar att trappa ner enligt 80–90–100-modellen, som innebär att man arbetar till 80 % med 90 %

lön och 100 % pensionsavsättning, berättar Nils. För de som fyllt 63 år kan man komma överens om en motsvarande 60–80–100-modell.

Längre tid för kompetensöverföring

Tanken med dessa modeller är att äldre medarbetare som får trappas ner något i arbetstid ska orka arbeta lite längre och att perioden för kompetensöverföringen därmed förlängs. En del av den nedtrappade arbetstiden ska dessutom kunna användas för mentorskap för unga medarbetare.

Struktur är det tredje nyckelordet. Om Locum ska kunna fortsätta och bedriva en framgångsrik verksamhet samtidigt som de har en personalomsättning som antalsmässigt motsvarar hela företaget, krävs en god struktur för hur de arbetar.

– De senaste åren har vi infört ett ledningssystem, där alla viktiga arbetsprocesser beskrivs. Systemet, som är ISO-certifierat såväl på kvalitets- som miljösidan, är en viktig grundbult i arbetet med att se till att Locum kan genomföra sitt uppdrag med hög kompetens även i framtiden, avslutar Nils Andersson.



Locum förvaltar cirka 2,2 miljoner kvadratmeter. En övervägande del består av vårdfastigheter där universitetssjukhuset Karolinska i Solna och Huddinge är de största.