

# MGMT

of Innovation and Technology

---

Nr. 4 december 2022

## Personcertifiering innovationsledare

—En mekanism i etableringen av  
professionen innovationsledare



# Personcertifiering innovationsledare

— En mekanism i etableringen av professionen innovationsledare

Av Ingrid Kihlander,  
Mats Magnusson &  
Magnus Karlsson

Roller med uttalat ansvar för innovationsledning har de senaste åren fått större genomslag och sedan 2017 finns även en personcertifiering av innovationsledare. Resultat från initiala studier kring motivation för, samt effekter av, denna personcertifiering belyser hur den kan verka för att tydliggöra och även stärka innovationsledarens bidrag.

Att arbeta som innovationsledare, i en uttalad innovationsledarroll, är något som de senaste åren blivit mer och mer synligt. Exempelvis finns det idag fler jobbannonser som uttalat efterfrågar innovationsledningskompetens. Detta kan ses som tecken på att en professionalisering pågår inom innovationsledningsdisciplinen. I svensk kontext kan också bildandet av yrkesföreningen Innovationsledarna (år 2013) ses som ett tecken på detta. Föreningen har sedan starten arbetat med en rad insatser för att utveckla yrkesrollen såsom att formulera en rollbeskrivning och tillhandahålla mentorskapsprogram. Hur professionalisering inom innovationsledningsdisciplinen sker och vad det innebär för individerna, organisationer och samhället i stort blir därför intressant.

## Professionalisering och personcertifiering

En professionaliseringsprocess innebär att yrkesarbete av ett särskilt slag, inom en disciplin, utvecklar och förbättrar sin status och samtidigt börjar avgränsas från andra typer av arbeten. Utövarna inom en profession signalerar expertis samt förväntas också agera på ett sätt som gör dem värda tillit från omgivningen angående deras kompetens. Andra vanliga element i en professionaliseringsprocess är att det utvecklas en marknad för specifika tjänster

men också att utövarna organiserar sig i yrkesföreningar. En viktig fråga är då hur erforderlig kompetensnivå kan "garanteras", det vill säga hur dessa professionella utövare kan bevisa sin kompetensnivå. Det kan göras exempelvis genom licensiering eller certifiering. Inom flera områden finns frivillig personcertifiering, där projektledning är ett känt exempel.

I studier kring personcertifiering inom projektledning kan både yttre och inre motivation för att certifiera sig identifieras. Det handlar om externa bekräftelser kring status och karriär, att signalera professionalism men också interna drivkrafter kring egen utveckling och känsla av mening. Även om direkta effekter från genomgången personcertifiering inom projektledning har varit svåra att visa i studier indikerar dessa studier mer långsiktiga effekter såsom förväntningar på en professionell attityd och tillgång till ett professionellt nätverk samt att rekryterare använder certifiering som indikator för framtida prestation.

## Personcertifiering inom innovationsledning

2017 genomfördes ett utvecklingsprojekt (med stöd av Vinnova) kring kvalificering och professionalisering av innovationsledare. Arbetet resulterade bland annat i en modell för frivillig personcertifiering av innovationsledare.

Certifieringen omfattar krav på minst tre års väldokumenterad, praktisk och relevant yrkeserfarenhet samt examination bestående av teoriprov, fallbeskrivning baserad på egen erfarenhet och muntlig examination. Personcertifieringen erbjuds sedan 2017 i ett samarbete mellan yrkesföreningen Innovationsledarna och RISE (som certifieringsorgan) och är den första personcertifieringen av innovationsledare, globalt sett, som sker i linje med ISO 17024 (standarden för certifieringsorgan, där extern tredjepartscertifiering krävs).

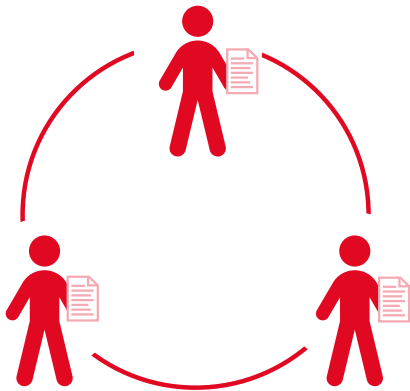
De som hittills valt att personcertifiera sig enligt denna modell kommer från olika sektorer och representerar en stor bredd av olika organisationer (privat och offentlig sektor, stora organisationer med egna innovationsledare såväl som mer stödjande organisationer så som konsulter och science parks).

## Motivation för och effekter av personcertifiering

Vi har gjort intervjuer med 31 personcertifierade innovationsledare i syfte att fånga dels deras motivation och drivkrafter i valet att påbörja processen att personcertifiera sig, dels vad de upplevt som initiala resultat och effekter av slutförd personcertifiering som innovationsledare. Intervjuerna har genomförts under det första året efter erhållet certifikat.

Inte överraskande kan flera olika drivkrafter för att påbörja en process för personcertifiering som innovationsledare identifieras. Aspekter kopplade till kunskap var att lära sig mer, få nya insikter men också en nyfikenhet att testa sin kunskap eller att kalibrera sig med den kunskapsmängd som teoriskrivningen avsåg. En stark drivkraft för flera var att formalisera det egna kunnandet men också få hjälp att sätta ord på den egna rollen och det egna görandet inom

**”Ordet legitimitet berördes ett flertal tillfällen - både kring den egna rollen men kanske än mer kring innovationsledningsdisciplinen generellt”**



innovationsledningsområdet. Ordet legitimitet berördes ett flertal tillfällen – både kring den egna rollen men kanske än mer kring innovationsledningsdisciplinen generellt. Här ansågs begrepp som certifiering och ISO samt involveringen av ett etablerat certifieringsorgan som positiva i sammanhanget. Förväntningar om monetära fördelar som en direkt följd av certifiering lyftes inte fram. Snarare togs certifieringen upp mer som en investering för framtida karriärutveckling.

Då intervjuerna genomfördes relativt i närtid efter slutförd certifiering kan inte några långsiktiga effekter fastslås ännu. Dock lyftes flera exempel på initiala resultat fram. Den genomförda personcertifieringen som innovationsledare upplevdes bidra både i form av förstärkt självkänsla i utövandet men också ökad synlighet i den egna organisationen såväl som utanför egna organisationen, där den ökade synligheten öppnade upp för större möjlighet att påverka. Vidare lyftes fördelar av ett gemensamt språk, vilket kunde vara både internt i egna organisationen men också kopplat till den globala terminologin. I analysen av intervjuerna kunde upplevd nytta, ofta i form av möjligheter till lärande och reflektion, härledas till:

**FÖRBEREDELSENA.** Att som yrkesverksam avsätta tid att läsa in teori (ny eller repetition, inför skriftlig tentamen) gav en förstärkning av både terminologi samt insikter kring innovationsledning med en systemansats. Att skriva sin fallbeskrivning som en del av examinationen blev en möjlighet att formulera sitt eget görande i innovationsledningstermer. Några respondenter medverkade i en utbildning eller en studiecirkel internt i den egna organisationen som del av förberedelserna och lyfte lärandet från andra deltagare i dessa aktiviteter som positivt.

**SLUTFÖRD CERTIFIERING.** Att slutföra certifieringen, då processen av flera respondenter upplevdes som intensiv, gav en känsla av prestation men blev för några också ett tillfälle till uppmärksamhet. Denna synlighet kunde i sin tur resultera i ökad påverkan internt inom egna organisationen men också leda till nya kontakter och dialoger externt.

**EFTER CERTIFIERINGEN.** Att tillbaka i vardagen koppla ihop det egna kunnandet och kontexten med den forskningsbaserade kunskapen och det gemensamma ramverk som ingick som underlag för examinationen upplevs förstärka den egna kompetensen. Titeln certifierad innovationsledare har också medfört fortsatt ökad synlighet vilket i sin tur stärkt legitimiteten i såväl uppdrag, offerter, ansökningar och andra kontakter, internt såväl som externt egna organisationen.

### Praktiska implikationer

Personcertifiering av innovationsledare kan betraktas som nytt fenomen och framtiden får utvisa om detta kommer utvecklas i linje med annan tidigare professionsutveckling – med tanke på att det handlar om just innovation och nytänkande. Dock kan dessa initiala studier peka på att personcertifieringen kan bidra till innovationsledningsdisciplinens professionalisering genom att (1) tillhandahålla en gemensam kunskapsbas att förhålla sig till; (2) vara en drivande mekanism för att öka synlighet för yrkesverksamma personer inom innovationsledning; och (3) stärka förtroende och legitimitet för professionella innovationsledare.

På individnivå kan personcertifiering som innovationsledare vara ett sätt att tydliggöra (för sig själv och andra) och formalisera en kompetens- och erfarenhetsnivå inom innovationsledning – något som vi vet att respondenterna upplevt som ett behov.

För organisationer kan kännedomen om personcertifiering användas i rekryteringssammanhang, men det bör inte glömmas bort att det även kan vara ett sätt att utveckla personer eller befästa redan existerande kompetens inom en befintlig organisation. Det kan indirekt också bidra till att minska beroendet av enstaka individer och på så sätt stärka den långsiktiga innovationsförmågan och effekten av organisationens innovationsinsatser.

### REKOMMENDERAD LÄSNING:

- > Blomquist, T., Farashah A. D. & Thomas, J. (2018). Feeling good, being good and looking good: Motivations for, and benefits from, project management certification. *International Journal of Project Management*, 36(3), 498-511.
- > Innovationsledarna (2022), Personal Certification, <https://www.innovationsledarna.se/personal-certification>.
- > Kihlander, I., Magnusson, M. och Karlsson, M. (2022) Certification of Innovation Management Professionals: Reasons for and Results from Acquiring Certification, *Journal of Innovation Management*, 10(1), 58-75.



### INGRID KIHLANDER

ingrid.kihlander@ri.se

Ingrid Kihlander är senior forskare på RISE Research Institutes of Sweden. Hennes forskning fokuserar på professionaliseringen inom innovationsledningsdisciplinen samt hur innovationsledningssystem kan utformas och implementeras inom olika typer av organisationer.



### MATS MAGNUSSON

matsmag@kth.se

Mats Magnusson är professor i Produktinnovationsteknik vid KTH och permanent gästprofessor vid LUISS School of Business and Management i Rom. Hans forskning, undervisning samt konsultinsatser täcker ett brett spektrum av ämnen inom innovationsledning, produktutveckling och ledning av FoU.



### MAGNUS KARLSSON

magnus.karlsson@ri.se

Magnus Karlsson är adjungerad professor vid KTH, projektledare på RISE Research Institutes of Sweden, partner på Amplify, samt nationell expert och ordförande SIS/TK 532 Innovationsledning, SIS Svenska institutet för standarder (deltar i CEN/TC 389 på europeisk nivå och ISO/TC 279 på internationell nivå).