

# ”Om inte platsen levererar, så drar jag!”

om talangförsörjning för regional utveckling och tillväxt



*En investering för framtiden*



Regionförbundet  
Jämtlands län



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska regionala  
utvecklingsfonden



Handelskammaren Mittsverige

”Om inte platsen levererar så drar jag!”  
Så sa en av de talanger som intervjuades inför den här förstudien.  
Framtidens nytänkare ska välja att skapa och utvecklas här – hos oss.



Men för att locka talanger måste platsen leverera. Jämtlands län ska leverera.

Aktörer inom näringsliv och offentlighet i vår region kan samarbeta för att göra Jämtland till en attraktiv region för kreativa, nytänkande människor. Denna förstudie utgör en del av underlaget för ett fortsatt arbete med frågorna på länsnivå. Förstudien baseras på ett omfattande intervjumaterial med flera hundra personer på olika positioner i och utanför länet. En del av deras intressanta synpunkter om talangförsörjning får du ta del av i den här förstudien. Talangförsörjning handlar inte om att säkra att det finns arbetskraft eller att anställda får kompetensutveckling. Talangförsörjning handlar om att hitta stjärnorna som lyfter oss till nästa nivå. Som kan skapa nya företag och arbetstillfällen och profilera Jämtlands län.

Mycket kortfattat kan svaren på våra intervjuer sammanfattas så här: talangförsörjning är nödvändigt för att länet ska bli mer attraktivt och innovativt. Konkret behövs insatser inom ledarutveckling, där idrottsrörelsen är en god förebild. Talanger söker utvecklingsmöjligheter och goda ledare - det är ofta viktigare än platsen i sig. Samverkan mellan offentlighet, näringsliv och utbildning behöver bli bättre. De identifierade utvecklingsmiljöerna behöver stärkas och lyftas fram. Satsa på en gemensam informationsstrategi för länet som lyfter regionens styrkor.

Om du vill ta del av det kompletta intervjumaterial som den här förstudien baseras på finns det tillgängligt hos projektägaren Handelskammaren Mittsverige.

”Jämtland/Härjedalen 2030 – Innovativt och attraktivt” står det i länets regionala utvecklingsstrategi. De orden ska omsättas i konkret arbete.

Ann-Louise Rönestål Ek, projektledare

## INNEHÅLL

Vad är en talang?	4
Varför talangförsörjning?	5-6
Enkätundersökningar om företagens behov	7-12
Hur locka talanger?	13-14
Idrottens förhållningssätt till talangutveckling	15-18
Utvecklingsmiljöerna	19-26
Vad vill talangerna själva?	27-28
Vad göra nu?	29
Referenser	30

## VAD ÄR EN TALANG?

Vad menar vi när vi talar om talanger?

Enligt svenska akademiens ordlista SAOL är definitionen "person med begåvning eller fallenhet".

En talang eller en superentreprenör kan också beskrivas som en person med djup kunskap eller utmärkt färdighet inom ett eller flera områden. En resultat- och målinriktad person med förmåga att se nya lösningar på gamla problem med en fri och öppen kreativitet.

Så här definierar några av våra intervjupersoner talang:

-En talang är en person med förmåga att se nya lösningar på gamla problem, med drivet att genomföra idéerna och insikt att överge det som inte fungerar. En resultatnriktad person med bred kunskap. Det behöver inte vara någon med formell utbildning. Snarare handlar det om en egenskap, ett personlighetsdrag./ Bengt-Owe Palmgren, Företagarna Krokom.

-Dels tänker man att det är någon med kompetens och särskild fallenhet för vad tusan som helst! Spela instrument, snickra, använda huvudet. Vissa talanger lyser igenom på ett annat sätt än vardagstalangerna. Men att förmedla sin talang till andra kan vara svårt. Talang att marknadsföra sin talang är det inte säkert man har och då blir det svårt. /Staffan Bond, verksamhetschef Hela Sverige ska leva.

-Någon med det lilla extra. Som kan sitt jobb, har kompetens men också vet hur bäst använda den i en verksamhet. /Elisabeth Bergkvist, gruppchef, personalchef, personalansvarig och rekryterare på Sveriges Television Gävle-Dala. Kommer ursprungligen från Oviken.

-En kompetens, ärvd eller förvärvad, som gör att en individ presterar över genomsnittet i någon verksamhet och dessutom med mindre ansträngning. /Stefan Hallgren, entreprenör och opinionsbildare.

- Först kunde jag inte placera begreppet "talang" riktigt men nu med lite eftertanke så är en talang för mig någon som är extra bra på ett visst område. En slags spetskompetens som är nytänkande och innovativ. Jag antar att många ser talanger som unga människor, men jag hade nog hellre sagt att de kan finnas i alla åldrar./Maria Kumpula, destinations- och landsbygdsutvecklare, Bräcke kommun.

## VARFÖR TALANGFÖRSÖRJNING?

Vi har intervjuat representanter för regionens offentliga och privata näringar och utvecklingsmiljöer. Genomfört två bandade panelsamtal samt gjort 91 djupintervjuer. Utöver detta har vi genomfört enkäter som presenteras längre fram i texten. Utgångspunkten i alla intervjuer är tanken att talangförsörjning i praktiken handlar om att få kreativa, drivande människor att välja Jämtlands län som bas för sitt skapande inom olika områden.

Intresset för talangförsörjning har visat sig mycket stort från de intervjuades sida. Många anser att länet behöver satsa strategiskt på att nå spjutspetsbegåvningar, av flera skäl. Förbättrat innovationsklimat, möjlighet till nya företag, förbättrad synlighet. Återkommande åsikter är att talang lockar till sig talang, att det är uppdragen och utvecklingsmöjligheterna som lockar mer än platsen och att regionens aktörer måste samarbeta och tydligt marknadsföra sig, visa att man söker talanger och att man har de konkreta utmaningar och ledare som kan attrahera.

Den senaste arbetsmarknadsprognosen från Arbetsförmedlingen visar på stora utmaningar för länets arbetsmarknad. Brist på arbetskraft med rätt kompetens är ett påtagligt problem. Var fjärde arbetsgivare anger att de upplevt svårigheter att få tag på kvalificerad arbetskraft när de rekryterat personal.

– På sikt kan bristen hämma tillväxt, service, hälsa, välfärd och rättssäkerhet för både arbetsgivare och medborgare om inte arbetsgivarna hittar arbetskraft med rätt kompetens, säger Maria Salomonsson på Arbetsförmedlingen.

Här följer fler röster om vikten av talangförsörjning för regionens utveckling. Citaten är från ett panelsamtal om talangförsörjning, länk till hela panelsamtalet finns i slutet av denna rapport:

-Det handlar om framtiden, det handlar om förändring. Om man inte tar tillvara på talanger tar man inte heller vara på möjligheterna som uppstår i förändring och vi är bara i början av den digitala revolutionen. Det sker enormt stora förändringar nu, service och jobb förändras, tar man inte som region tillvara på talanger i ett sådant läge, då blir man förlorare. Universitet, praktik och teori måste jobba ihop nu och EU-pengarna måste användas rätt. /Jens Nilsson, EU-parlamentariker.

-Det handlar om utveckling. Vart vill vi komma och hur vi vill utvecklas. Framförallt tänker jag att regionen måste bli tydlig för individen, visa att här erbjuds en livsstil, ett val, man vill leva i denna region, det finns möjlighet att utvecklas och ha ett bra liv här./Anja Palm, näringslivsutvecklare Skellefteå kommun, tidigare Handelskammaren Mittsverige.

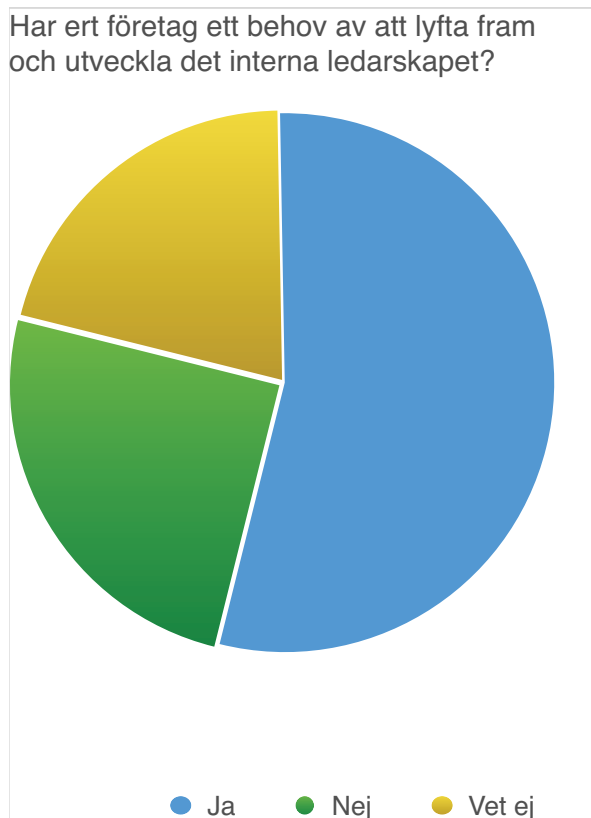
-Jag tror att det är andra talangfulla personer som kan tänka annorlunda och som kan lockas hit, vi har fantastisk mat, storslagen natur. Vi måste hitta människor som kan trivas här, som kan tänka utanför boxen. Vi måste hitta och skapa miljöer som kan locka talanger för att dom tror att dom kan utvecklas här, vi är ett gigantiskt stort län med få människor – det handlar om att överleva för Jämtlands län att lyckas med det här. /Lasse Landin, kanslichef ÖFK.

-Jag tror arbetet med talangförsörjning är viktigt ur två perspektiv – dels när man rekryterar; många ser jobb i Östersund som en start, för att sen få ett jobb i till exempel Stockholm. Det är svårt att hitta talangerna som vill stanna här, men det går! Själv flyttade jag och kom sedan tillbaka, det var för att jag lockas av det här, gillar skidåkningen, det som finns, det kan man inte locka alla med. De kreativa miljöerna, andra människor, mentorer, möjlighet att växa i regionen. /Annelie Lanner, tf programchef Sveriges Radio Jämtland.



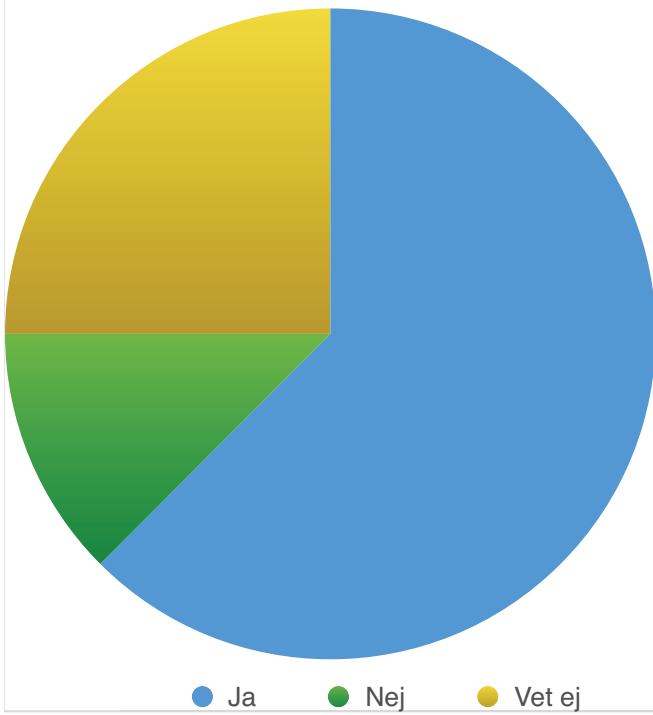
## ENKÄT OM FÖRETAGENS BEHOV

En enkät gick ut i början av december 2014 till företag i Handelskammaren Mitts nätverk. Det kom in 24 svar. Nedan följer en sammanställning av svaren.

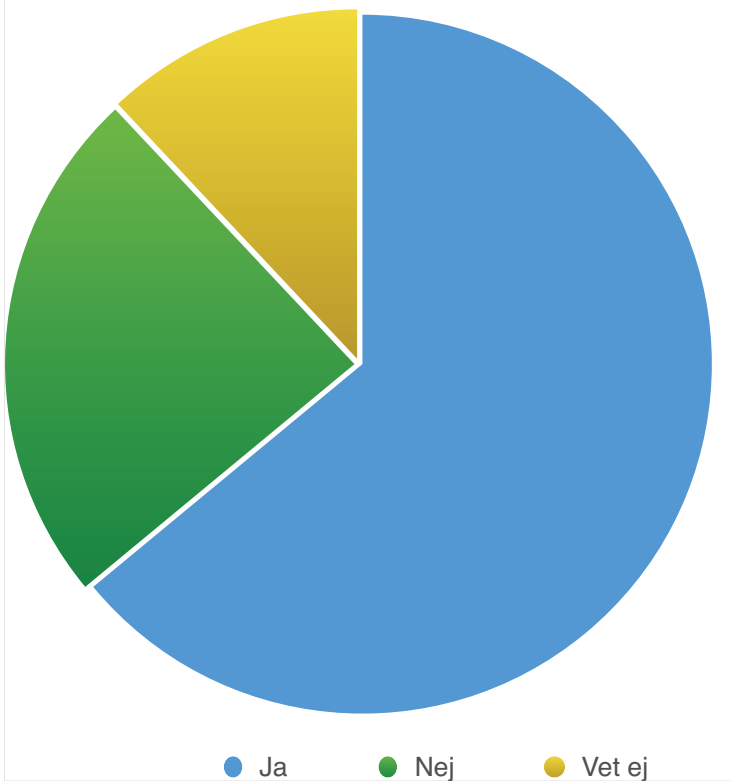




Har ert företag och/eller bransch behov av att rekrytera nya personer med driv och intresse för utveckling?

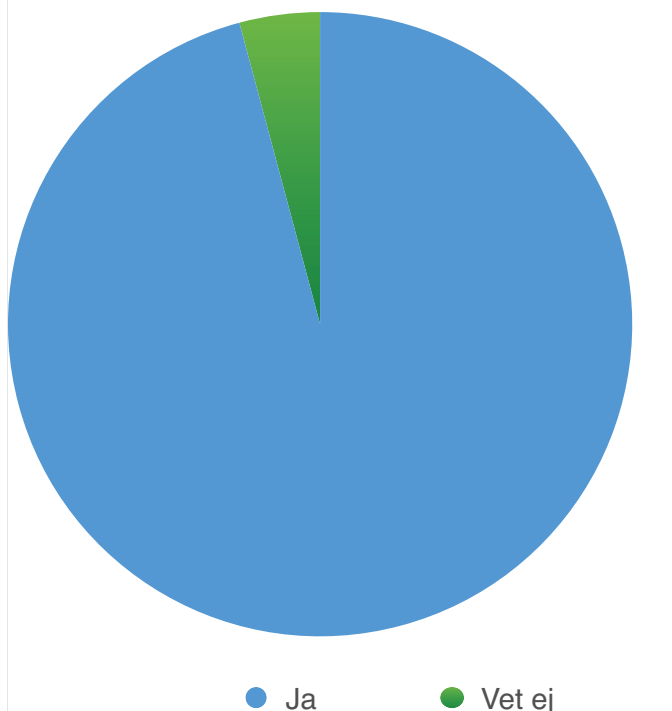


Skulle det vara positivt för ert företag att i samverkan med forskningen testa och utvärdera nya produkter och tjänster?





Tror du att nyföretagande och nyetableringar (i Jämtlands län) är positivt för regionen och er bransch?



Av de som svarade angav åtta ett antal branscher och områden med ovan nämnda behov. Anläggning, försäljning, hydraulik, telekom, professionella affärsrådgivning, fordonsindustri, nyföretagande, lean-ledarskap, el, mekanisk konstruktion. En angav mer egenskaper som "ambitiösa, gått bra och krävande utbildning samt social förmåga."

Fyra delgav övriga kommentarer.

"Ser att infrastruktur så som transporter via järnväg och flyg är viktigt så även sanering av gamla attraktiva industriområden som lätt kan återanvändas till nya verksamheter om alla gamla miljöskulder är borttagna."

"Hitta talanger handlar om attraktivitet.

Attraktivitet för många är att man ser en

utveckling och på lång sikt, inte ett jobb, utan alternativ. Det handlar också om att när man säger att man bor och jobbar i en region och på ett företag så säger omgivningen wow. I dag så har jag bekanta både yngre och äldre som inte ser möjligheterna i vår region, dvs de kan se ett jobb, men nästa etc. Man söker sig en utbildning som har hög status, ofta då ett universitet utanför regionen och man vill ha ett jobb som också bekräftar att man valt rätt och man är duktig."

"Tror på kopplingen till den största staden i regionen, Trondheim, enligt stadsplanerare bör en stad ha 200 000 invånare för att omlandet skall växa aktivt (så har Trondheim i klass med Malmö). Detta kopplat till Östersund/Jämtland, möjligheter till transporter via järnväg, utbyggd hamn i Norge, elektrifiering av järnväg, internationellt flyg i Vaernes och nationellt i Östersund ökar chanserna för etableringar."

"Vi har en relativt klar bild av vart vi vill gå med vårt interna ledarskap. Det bygger på struktur, beteende, tanke som i sin tur bygger kultur!"

### **Kort analys:**

Av de som svarat anser hälften att det behövs en utveckling av det interna ledarskapet, övriga tycker inte det eller har ingen uppfattning. Övriga frågor som har mer bäring på utveckling generellt får positiva svar. Generellt anser respondenterna att det vore bra med samverkan med forskningen, och de ser det som positivt med nyföretagande och nyetableringar i regionen.

Frågan om rekryteringsbehovet stödjer andra undersökningar som genomförts, att det finns ett behov av spetskompetens inom vissa områden.

En intervjuundersökning gjordes till denna förstudie i samarbete med Z-group. De intervjuade några av sina medlemsföretag. I denna undersökning la talangprojektet med följande frågor: " står ni kommande år inför utmaningar som kräver rekrytering av specifik kompetens?" samt " vilken typ av utmaningar ser ni komma och vilken typ av spjutspetskompetens behöver ni?" och "har ni förslag på vad man konkret ska göra i Jämtlands län för att lyckas locka talangerna/spjutspetsarna?". De sex företagare som svarade berättade att de behöver talang i form av beräkningsingenjörer (hållfasthetsberäkningar), maskiningenjörer, CNC-operatörer, produktionstekniker, konstruktörer, servicetekniker, hydraulik, kantpressare, konstruktörer och operatörer ifrån industritekniska program. Fler studenter som utför sina examensjobb ute på företagen efterfrågas också. De svarande vill gärna se mer insatser inom marknadsföring och samverkan. Ett förslag på hur man kan lyckas: "att personligen kontakta intressanta personer där de bor idag. Erbjud dem lösningar för både personen ifråga och dennes familj".

Så här säger en annan svarande:

"-Söker hemvändare som vill byta livsstil. Många hör också av sig själva till oss.

Vi gör ingen "head-hunting" för att få tag på den kompetens vi söker utan överlåter detta till de rekryterings-/bemanningsföretag som vi samarbetar med.

Sportstech är en bortglömd / ej känd källa som är en intressant rekryteringsbas. Måste annars själv jobba mer med att få ut information om hur det är att jobba hos oss och vilka fördelar det innebär."

Ytterligare en svarande listar de fördelar man kan locka talanger med:

Naturen, ganska fria arbetstider samt flexitid

Förtroendearbetstid

Inviduell lönesättning har sällan varit något problem

Trevlig arbetsplats

Positivt arbetsklimat

En bra vi-känsla

Ingår en del resande inrikes men även utrikes

Fritidsförening med 6 st olika sektioner

Friskvårdspeng

Förmånsportal

Positiv till utbildning för anställda så länge de finns någon koppling till arbetet

Stipendier m.m.

Ytterligare en undersökning om företagens behov och inställning gjordes i enkätform, i samarbete med Regionförbundets Innovationsstrategiprojekt. Det kom in 266 svar från företagare i Bergs, Östersunds, Strömsunds, Åre och Krokoms kommuner.

Många av företagen som svarade på enkäten är inflyttade från ett annat län eller har tidigare bott i länet och återvänt för att starta företag.

Här är ett urval av synpunkter på talangförsörjning och konkreta idéer som kom in genom enkätundersökningen:

"Fungerande infrastruktur i form av tågförbindelser bl. a, även uppkoppling, kulturellt utbud och bra nätverkande."

"Genom att saker får samexistera i regionen ex ÖFK + kulturakademien, LRF + lokala konstnärer (mjölk är tjockare än vatten) samt allt som pågår lokalt i byarna i samförstånd. Jaktlag och konstklubbar (Hackås)."

"Skapa sammanhang och kluster inom olika yrkesområden, strategier och medel som förverkligar gräsrotsrörelser lokalt, utbildning inom konst på universitetsnivå."

"Att t ex Saab får resurser att fortsatt hjälpa företagare att starta eget."

"Mer stöd och organiserande av nya innovativa samarbeten - bli en region där olika aktörer får blomstra med sina talanger. En region där nya spännande projekt välkomnas och stöds med konkreta pengar. Välkomna nya och testa nya idéer."

"Att beslutsfattare är MEDVETNA om vad talangerna vill ha - inga gissningar! Jag tror också att det krävs coaching/program/mentor över tid i att driva företag(et). Punktinsatser slutar ofta i goda föresatser men om det inte finns någon att 'bevisa' för så händer inte mer än innan. Information (på massor av olika sätt...) om VAD som redan finns att spinna vidare på. Om jag tror att jag är ensam här men ser att jag har gelikar på annat ställe så kanske jag flyttar för lättvindigt."

"Fråga de nya företagen som flyttat hit eller människor som flyttat hit och startat företag. De vet bäst."

"Bygg ett talangregister med presentation + foto vore bra! För samverkan. Som nyinflyttad vet man inte vad/vilka som finns i regionen. En digital mötesplats."

"Jämtland kan locka med bra skolor (de talangfulla människorna kan ha barn), bra miljö, bra boende, bra kommunikationer."

"Bra fiber och 4G-uppkoppling (inte bara snabbt utan brett med tanke på tillströmning av turister under vissa perioder på året, ex. påsk). Företagsstöd i olika former, finansiellt och kunskapsmässigt."

"Marknadsföring som är tydlig: Här kan du bygga och bo vid vattnet, och vi tar hand om dig som flyttar hit och lotsar dig i din strävan att förverkliga dina drömmar."

"Bredband + strandtomt!"

”Genom att sätta tio unga talangfulla personer som pratar om Jämtland på sociala nätverk hela dagarna!”

”Lyft fram spännade jobb, entreprenörer, utvecklingsmiljöer i marknadsföringen, använd Åres varumärke ännu mera, lyft fram Östersunds som stad, smarta samarbeten med Trondheim.”

”De komparativa fördelar som finns i Jämtland måste identifieras och tydligt framhållas i olika sammanhang - akademier, mässor, lobbas på hög nivå/ge våra politiker ett underlag, utredningar och liknande som publiceras/recenseras i dagspress.”



## HUR LOCKA TALANGER?

I en studie från Linnéuniversitetet från 2012 framgår att talangidentifikationen inom svenska organisationer är en kompromiss mellan "hårda" och "mjuka" värden. Rapportförfattarna fann att personer som kunde följa organisationens värderingar i högre grad ökade möjligheten att klassificeras som talanger.

Även chefsutvecklaren och forskaren Steve Kelner bekräftar bilden. I en intervju i Svenska Dagbladet säger han att kulturell anpassning är viktigare än formell kompetens vid rekrytering av till exempel toppchefer. Ledare måste alltså hitta talanger som delar företagets värderingar och sen våga släppa talangerna fria och låta dem vara sig själva:

-Nobelprisvinnande forskare är bra på att vara just Nobelprisvinnande forskare – de är kanske inte så bra på att prata med andra nobelprisvinnande forskare. Det måste man bära med sig när man letar, säger Steve Kelner till SvD.

I kandidatuppsatsen "Employer branding – Hur kan företag vinna kriget om talang?" från Högskolan i Borås belyser man varumärkets betydelse för att attrahera talanger: "Idag är varumärken några av de mest värdefulla resurser företag har, och dessa har utvecklats från att särskilja likartade produkter till att även särskilja platser, människor och företag. Nu applicerar även företag varumärkesaktiviteter för att särskilja sina egenskaper som arbetsplats för att kunna attrahera de bästa medarbetarna samt att behålla sina befintliga; detta arbete kallas employer branding."

Genom undersökningarna har det identifierats att företag arbetar mer och mer med employer branding samt att de trodde att det kommer få ökad betydelse i framtiden.

Slutsats:

att bygga och kommunicera starka varumärken i länet och hitta talanger som identifierar sig med dessa varumärken och kan dela företagets/organisationens värdegrund är alltså en framgångsväg, enligt aktuell forskning.

Några röster ur våra djupintervjuer om hur man kan locka talang och vilka områden som är heta:

-Blanda ungdomar av olika åldrar och kön för att lösa riktiga utmaningar. Att få med ungdomar av utländsk härkomst, vad behövs, förebilder, ledare. Prova på med nya förebilder. Mat och bakning är branscher på uppgång i länet och det hänger också ihop med att Sverige nu satsar mycket på att bli ett intressant matland kopplat till turism, event, besökare. /Kerstin Brandelius, Mid Sweden European Office.

–Det handlar om värderingar. I Jämtland måste vi våga kliva ner från våra höga hästar. Jag vet en person, högutbildad, med exakt den spetskompetens vi skriker efter som var in på MSSP. Han hade flyttat hem efter att ha haft kvalificerat jobb inom stora industrier. Men det visade sig vara SVÅRT för honom här, han fick höra att han var "överkvalificerad". Vilken rädsla det handlar om! Vi säger "vi vill ha spjutspetskompetensen!", sen när den står framför oss blir vi rädda. Det är dåligt ledarskap. Någon slags oro för att själv framstå som dum om man anställer en stjärna. Vad är det i Jämtland som skapar detta? Så lite höjd. Vad spelar det för roll om tjänstemän beslutar att ta fram aldrig så många nya innovationsstrategier om man nästa dag ändå gör som man alltid har gjort. Vi måste vara ärliga och prata om det här. Då kan vi faktiskt komma vidare med talangförsörjningen. Den självkritiken och det förändringsarbetet kan bli unikt i Norden. Vi måste orka med dem som inte passar in i vår verklighet, se det unika. Hur utmanar vi alla snillen ute i byarna? De vill inget hellre än att ägna sig åt problemlösning, inom t ex förnyelsebar energi. Tänk "nerd-economics"! Vi måste se dem som inte gått Handels. Våga ge dem chanser, säga "den här frågan vill jag att du driver". Titta på företag som Google och Apple, riktigt framgångsrika företag som satsar på talanger, som lockar talanger./Ole Rønning Kristiansson, Vindkraftcentrum.

–Regionen har en stark attraktionskraft! Vad gäller naturbaserade fritidsaktiviteter, men när de gästerna är här kräver de samma service som de har hemma, samma utbud i affärerna, det kräver en hel del för att kunna tillmötesgå det.

För att utveckla företagen och ledarskapet./Annika Myhr, Härjedalens kommun.



## IDROTTENS FÖRHÅLLNINGSSÄTT TILL TALANGUTVECKLING

I arbetet med denna förstudie har vi tittat särskilt på idrotten och deras syn på talangrekrytering. Idrotten är en sektor som är duktiga på att attrahera talanger, bland annat genom att hitta bra coacher som lockar med utveckling och nytänkande. Vad kan andra näringar kan lära av idrottens konkreta och framgångsrika förhållningssätt?

I en studie från Mittuniversitetet undersöktes distriktstränarnas syn på ungdomsfotboll i Jämtland/Härjedalen och förslag för ökad utveckling. Talang var ett av de teman som distriktstränarna fick frågor kring.

De intervjuade tränarna hävdade att talang är subjektivt och svårtdefinierat. Spelarnas utveckling beror i hög utsträckning på tränarens roll och det är viktigt att tränaren ser och bekräfta varje individ i ett lag.

Fotboll i barn och ungdomsår ska enligt studien fokusera på individuell utveckling och inte resultat. Slutsatsen är att ungdomsspelare behöver utbildade tränare, en god förståelse för vad som krävs att bli elitpelare och en stor mängd träning för att ta steget till elitfotboll i Jämtland/Härjedalen.

ÖFK arbetar på ett mycket intressant sätt med talangförsörjning, bland annat genom Akademien som är en satsning på de elever som går fotbollslinjen vid Storsjögymnasiet. ÖFA:s instruktörer hjälper eleverna och målet är att få fler unga att nå eliten. ÖFK har också en kulturcoach, Karin Wahlén, som på olika sätt arbetar med gruppdynamik och att förbättra kreativiteten hos spelarna så att de kan nå ännu längre. Jämtland Basket fostrar talanger som kommer in på basketgymnasiet i Luleå och ännu längre – baskettalangen Elsa Paulsson-Glantz är fostrad i Östersund och studerar just nu i USA, hon är intervjuad för den här studien och citeras längre fram i texten under rubriken "vad vill talangerna själva?"

Röster om idrottens syn på talang ur vårt intervjumaterial:

–Först och främst; talang är ett slitet ord. Det handlar inte främst om att få goda resultat tidigt, utan om en förmåga att ta till sig nya övningar och rörelser, att vara koncentrerad, koordinerad, kunna fokusera. Egenskaper man kan utveckla. Vad gäller rekryteringen så har mycket gått av sig självt, vi har av tradition ett gott rykte som byggts upp under många år. Barn kommer till oss i lågstadieåldern. Faluns rykte som friidrottsstad grundlades redan på -50-talet. Vi har en dokumenterat bra verksamhet. Självklart har systrarna Kallur också betytt mycket. Vi har också kommande stjärnor, en kille och en tjej som går friidrottsgymnasiet och som presterat bra på junior-VM.

–Samarbete med skolan har alltid betytt mycket. Då menar jag grundskolan. Förr hade man skoltävlingar, lärarna kunde tydligt se talanger och tipsa om klubbar. Nu ser läroplanen annorlunda ut, med fokus på hälsa, långsiktighet.



Man samarbetar på andra sätt. Det statliga projektet Idrottslyftet fungerar bra. Det är ett sätt att öppna dörrar för nya grupper, t ex invandrare. I skolan är alla barn och unga. Vi har gjort många samarbeten med skolorna – t ex har eleverna fått komma till vår fina inomhushall och testa. Sen är ju tillgängligheten A och O. Vi har mycket bra arenor, det är lätt att utöva friidrott i bra miljö året om. Kommunen har velat satsa på staden som idrottsstad.

-Viktigaste strategin är utbildning och samarbete med olika utbildningar. Som Dala Sports Academy – man kan kombinera högskolestudier och träning, det är till exempel flexibelt när man får göra tentorna. Östersund och Mittuniversitetet är ju mycket duktiga på detta inom skidåkningen. Friidrottsgymnasiet i Falun lockar talanger från hela Mälardalen. Bra arenor finns nästan överallt, men här finns PROFESSIONELLA tränare, möjlighet att läsa specialidrott, träna på dagtid, vi kan samla talanger från flera städer och låta dem plugga och träna tillsammans.

Kan man överföra ert arbetssätt till näringslivet? –Det handlar mycket om ledarna. Att de har engagemang, driv, en vilja att det går bra för klubben (företaget) och dess medlemmar (anställda). Det räcker inte att bara vilja ha pengar, man måste älska sin förening och brinna för att talangerna ska få utvecklas. Planering, en röd tråd är också viktigt. Många Dalaungdomar gnäller när de kommer upp i gymnasieåldern ”men guuu va less jag är, jag vill till Stockhoolm!” Men det roliga är att sen kommer de tillbaka efter några år, många av dem. Vi har flera friidrottare som kommit hem igen. De upptäckte att allt inte var så fantastiskt och att det nog trivdes bäst hemma ändå. Då gäller det att vi finns där och tar emot dem med öppna armar! När man kommer hem igen ska man känna att man är efterlängtd, välkommen, får jobb, får uppskattning. Det fungerar.

/Ulrik Mattisson, ungdomstränare Falu IK, rektor friidrottsgymnasiet, landslagsledare mångkamparna.

-Vi har bland annat mycket bra skolsamarbeten. Dels med åk 6-9 på Prolympia, inom elevens val kan de välja att spela fotboll under vår ledning två gånger i veckan, det är en frivillig verksamhet, dels samarbetar vi med Storsjögymnasiet där fotbollen finns med som en del av utbildningen, som ett fotbollsgymnasium. Vi kör en del kurser; fotboll, ledardelen, allmän idrott, kropp och hälsa. Vi har avtal med respektive skola och använder redan anställd personal. Just nu är det 40 elever på gymnasiet, de som valt denna inriktning spelar sen tidigare i en förening. Genom oss kan de höja sin träningsdos, träna dagtid. En del av dem spelar med oss på kvällstid, det är en klar fördel – då vet vi ju vad de tränat under dagen. Generellt märker vi ett ökat intresse, vi spelar ju i superettan nu och det har medfört ökad exponering av spelare, mer publik, träningarna vi håller i har fått högre status. Men i grund och botten handlar det om att bedriva bra, långsiktig verksamhet.

Sen är det absolut så att en och annan blir riktigt duktig. Ur denna grupp så hämtar vi inte bara spelare, utan blivande ledare, funktionärer, styrelsemedlemmar. Viktigt att se olika talanger.

### *De tre viktigaste faktorerna vid talangrekrytering?*

1) Bra ledare och instruktörer. Det är absolut viktigast, det är ett dilemma att många ledare inte skiljer på kort- och långsiktiga mål. Om spelaren bara ska springa fort missar man teknik, lagspel, samarbete. Individerna måste utvecklas!

2) Bra anläggningar/bra miljö att vistas i. Det är svårare att träna på en isig grusplan. Ungdomarna har högre krav generellt idag.

3) Man måste få mäta sig med andra. Träna tillsammans, tävla tillsammans. Inte bara simma runt i sitt eget lilla saftglas.

*Hur arbetar ni med utomregional rekrytering?* -Vi har börjat planera att rekrytera från andra län till fotbollsgymnasiet. Det handlar om att visa upp att vi är duktiga och att kunna skaka fram boende till talangerna. Det är ointressant om de kommer från Sundsvall eller Ghana, vi söker karaktär, de som vill hit för att de ser att de kan utvecklas här hos oss.

*Är ert sätt att arbeta överförbart till näringslivet?* -Ja det tror jag. Man kan dra nytta av varandra. Attityden måste vara "varifrån du kommer spelar ingen roll, du vill vara här och då satsar vi på dej!" Medarbetaren ska vilja vara kvar i just mitt företag, det utvecklar både individen och företaget. Man kan t ex göra en lathund – tänk på dessa saker för att lyckas. Vi har ett avsides geografiskt läge. Men vi i ÖFK ser ju att vi nu kan värva, det ses inte längre som ett nerköp att komma till Jämtland. Unga talanger flyttar hit för de tror att det kan hjälpa dem att gå vidare. Vi kan erbjuda ett gemensamt tänk i länet, förhoppningsvis. Vi har fördelarna av oerhört vacker miljö, Graham Potter påpekade det när han flyttade hit "här är himlen alltid blå". Men det räcker inte. Vi ska skapa en så attraktiv lärandemiljö att talangerna kommer hit.

Vi kan ordna workshops, gemensamma utbildningar. Lyfta fram goda exempel. Skapa en gemensam målbild från företag, idrott, politik, att alla kommunicerar samma sak.

Norge ska vi närma oss. Vi i ÖFK har haft utbyte med idrottsgymnasiet i Meråker – våra ungdomar har varit på läger där och de har kommit hit. Tröndelagen är en expansiv region, vår närmaste storstadsregion, De har samma utmaningar som vi, att hitta spetskompetens. Vi kan fundera på hur vi hittar den tillsammans! /Lasse Landin, kanslichef ÖFK.

-Talang är en person som har fallenhet för något, som utvecklas med träning och utmaningar. De identifieras genom sitt kunnande och sin vilja att lära.

Det som attraherar talangen är utmaningen. Främsta utmaningen är att kunna erbjuda det som lockar talangen. Vilka faktorer som krävs för en lyckad rekrytering är lönen, utmaningen och att kunna påverka sin arbetssituation. Bra och närproducerad mat, hälsa träning och välmående.

/Madde Algotsson, Frösön. Jobbar på Statens Servicecenter och är mycket engagerad fotbollstränare i Frösö IF för flickor födda -02.

-Jag vill satsa helhjärtat på fotboll och därför göra det som känns bäst, jag vill utvecklas så mycket som möjligt och spela i ett seriöst lag med klara mål och ambitioner.

/Lina Genberg, ung fotbollsspelare ÖFK.



## UTVECKLINGSMILJÖERNA

Vilka är de områden i Jämtlands län som utmärker sig? Det är de utvecklingsmiljöer som kan lyfta oss från "B-laget", vidare till "elitserien" och sen vidare till internationell nivå. Utifrån vårt intervjuunderlag har vi kommit fram till att följande utvecklingsmiljöer är särskilt viktiga för regionen att satsa vidare på:

### UTVECKLINGSMILJÖ VINDKRAFT

En växande och viktig näring för länet. Vindkraften ökade kraftigt under 2014, enligt Svensk Vindenergi. 1050 megawatt installerades och produktionen uppgick till 11,5 terawattimmar, motsvarande 8 procent av den svenska elanvändningen.

Vindkraftcentrum i länet menar att jobben inom drift och underhåll långsiktigt är mest intressanta, en ny studie som gjorts av Vindkraftcentrum visar att bygget av Mörttjärnbergets vindpark i Bräcke kommun gav många nya jobb, 44 procent av arbetskraften kom från regionen. Göran Martinsson från Arbetsförmedlingen säger i en intervju att utbyggnaden av vindkraft ger möjligheter till jobb av flera olika slag, inte bara för tekniker. IKEA-gruppen storsatsar på vindkraft och har som mål att år 2020 producera lika mycket förnybar energi som gruppen konsumerar globalt, ett led i detta är de 30 vindkraftverk som i vinter tas i bruk i Härjedalen. En stor fördel i länet är också den tvååriga yrkeshögskoleutbildning till vindkraftstekniker som erbjuds vid Hjalmar Strömerskolan i Strömsund i samarbete med KTH och Uppsala universitet Campus Gotland. Mycket händer på andra sidan gränsen också, 600 verk ska byggas i Norge. Strömsunds kommun satsar 90 000 kronor ur kommunstyrelsens utvecklingspott på ett gränsöverskridande vindkraftsprojekt för att kunna vara med och konkurrera om jobben.

Torbjörn Laxvik är projektledare vid Vindkraftcentrum. Så här säger han om branschens möjligheter att utvecklas och locka talanger:

-Vindkraften är en av länets viktigaste utvecklingsmiljöer för att det handlar om klimatet samt jobb och företagande. Branschen behöver talanger med egen drivkraft.

Vilken sorts talanger är det i första hand ni söker? -Egna drivkrafter för egna initiativ. När det gäller talangförsörjning generellt skulle jag vilja hälsa de jämtländska beslutsfattarna och makthavarna att de bör satsa på att inte återskapa de rådande strukturerna, vilket makten per definition brukar göra. Ge anarkistiska ungdomar/föregare/entreprenörer / byfånar/samhällsförbättrare och marginaliserade en säck pengar med rapportskyldighet; då skapas nya egna och kanske äkta demokratiska strukturer.

## UTVECKLINGSMILJÖ KULTURELLA OCH KREATIVA NÄRINGAR

Tillväxtverket konstaterar att de så kallade KKN-näringarna växer så det knakar. Exempelvis växte de upphovsrättsliga exportintäkterna med nio procent mellan 2010 och 2011. KKN omfattar allt från musik, till teater, dans, film, text- och bokförfattande.

- KKN spelar en viktig roll i det innovativa klimatet och för tillväxten genom att, bland annat, bidra just till att koppla samman branscher och kunskapsområden på nya sätt. Den kulturella industrin består av en kärna av kreativitet, vilken inrymmer bland annat litteratur, musik, konst och teater. I cirkeln runt kärnan återfinns andra kreativa branscher, vilket innefattar bland annat film, museer, foto och gallerier. I nästa skikt återfinns TV/radio, video, dataspel, tidningar och annan tryckt media. KKN anses vara en mycket homogen sektor och sträcker sig som tentakler ut till andra branscher såsom arkitektur, design, mode och reklam genererar i sin tur ny tillväxt, skriver företaget Ramböll i sin utvärderingsrapport om Tillväxtverkets senaste satsning på KKN. (Ur en artikel på Winnet Stockholms hemsida.)

– Vi lever i en värld som är i så snabb förändring, med ökad konkurrens, en äldre befolkning och vi måste kunna försörja oss på nya sätt framöver. Vi kan inte enbart fortsätta så som vi gör just nu. Vi säljer inte bilar på samma sätt som förr, däremot går musikbranschen som tåget, säger Klas Rabe på Tillväxtverket i samma artikel.

EU kommissionen har beslutat om ett ramprogram som ska satsa på kultur; "Kreativa Europa 2014-2020".

I Jämtlands län har bland annat projekt Drivkraft arbetat med att gynna och synliggöra KKN-näringarna. Projektet avslutades 2013. I studien "drivkrafts aktiviteter för KKN" framgår att det inom KKN finns minst 4000 anställda.

Flera kulturprofiler från länet syns regelbundet i media, däribland författaren Elin Olofsson som gjort succé med sina romaner "Då tänker jag på Sigrid" och "Till flickorna i sjön" och filmaren Clara Bodén, vars film "Lägenhet+bil+ allt jag har och äger" för Guldbagge-nominerades som en av de bästa dokumentärerna 2014. Ett kluster av kreativa unga kulturskapare finns i Östersund, några av dem intervjuades i panelsamtalet "vad är grejen med Jämtland?" som spelades in hösten 2013 (länk i slutet av denna rapport).

Några röster om kulturens vikt för Jämtlands läns utveckling:

-Vi som håller på med kultur kan få höra saker som "varför har du inte filmbolag i Stockholm om du är bra?" Kultur är en väsentlig del av länets verksamhet, det borde framgå direkt man googlar på "Östersund" eller på turistbyråns hemsida. Det finns mycket bra folk här, ett bra sammanhang för mig i mitt skapande. Jag vill vara en del av detta, göra bilder härifrån, inte bara vara här tillfälligt. /Clara Bodén, filmare

-Vintersport marknadsförs på massor av sätt. Kulturen däremot får kämpa själv. Kulturella talanger får oftast sämre stöd, det skulle behövas bättre produktionsstöd för länets kultur. /Anna Erlandsson, guldbagge-belönad animatör.

-Det saknas kunskaper om andra utvecklingsmiljöer än turism och snörelaterade sådana. Det behövs arenor för kultursektorn, platser att presentera sina företag/case/satsningar och talanger för företag i andra branscher som investerare, banker, myndigheter som idag ofta är blinda för KKN-branschens värde och inneboende potential. Kultur, konst, teater, konsthantverk, det skapande civilsamhället är en viktig utvecklingsmiljö i länet!  
/Elin Olofsson, författare.

## UTVECKLINGSMILJÖ IT/TEKNIK

It/teknik är ett viktigt utvecklingsområde för länet med stora möjligheter att locka talanger/entreprenörer. Etablering av företag med IT som affärsidé sker il bland annat Åre och Östersund. Ett exempel i mängden på ett framgångsrikt företag inom denna sektor är Loxyssoft. Branschen rymmer ett stort spann – bland annat kan nämnas dataspelsbranschen vars omsättning mer än femdubblades mellan 2010 och 2013, den omsatte 6,55 miljarder under 2013, vilket var ett lyft med 80 procent jämfört med året innan. Branschen sysselsätter drygt 2500 personer i Sverige.(Källa Dagens Nyheter). Ett annat exempel på framgång är hur den statligt finansierade digitaliseringen av bygdegårdar i länet mellan 2011-2014 har ökat tillgången till kultur i glesbygd. 23 digitala salonger finns nu i Jämtlands län. It-branschen behöver rekrytera och nya former krävs för att locka rätt kompetens. I projekt "kompetenskontraktet - arbetslivsanknytning inom distansutbildning" som Mittuniversitetet och Östersunds kommun finansierat har man format ett samarbetsavtal för att stärka arbetslivsanknytningen inom distansutbildningarna "programvaruteknik" och "informatik med inriktning systemutveckling". Det yttersta målet är ökad rekrytering av it-talanger till regionen.

Förbättrad uppkoppling är avgörande för länets it-företag att fortsätta växa, i januari 2014 undertecknade Regionförbundet Jämtland-Härjedalen och Landstinget en avsiktsförklaring angående den digitala agendan för Sverige. Så här säger några av våra respondenter om it/teknikbranschen i länet:

-It/teknik-branschen är avgörande för Jämtlands läns utveckling. Det finns många företag i Jämtland som sysslar med olika former av teknik. På senare år har det tekniska inslaget inom andra områden framhållits på ett tydligare sätt, exempelvis SportsTech. Jag tror att detta är en bra väg framåt. Det finns ett stort potential i att utveckla teknikdelarna av redan befintliga verksamheter i takt med att exempelvis IT-tekniken smyger sig in snart sagt överallt. Hur ser den branschens behov av talangrekrytering ut?-Det finns redan idag ett stort behov av olika sorters teknikutbildade människor, och behovet lär knappast minska i takt med att antalet pensionsavgångar kommer att vara högt under en överskådlig tid framöver. Eftersom stereotypen av en "tekniker" ofta är en man i medelåldern så är det viktigt att aktivt söka mångfald i fråga om såväl ålder, kön som ursprung. Där har vi en utmaning i allt från att nå ut till potentiella tekniker redan i skolbanken till att tänka rätt i rekryteringsprocessen.

/Jonathan Silvergran, SAAB.

-Satsa på den "intelligenta" ungdomen inte massan, som inte tror det finns något bättre än Södermalm. Marknadsför teknik och it så att framtidens samhällsbyggare och infrastrukturs producenter ser Jämtland som attraktivt och gör så att vi kan ligga i framkant på den exponentiellt ökande expansionen av just teknik och it. Driva frågan med teknik och it. Ta in RIKTIGA konsulter (inte de som kan vara billigare för tillfället) eftersom inom en kort tid så kommer alla här tjäna på det. Bidrag/tävlingar som Campcreative men istället för att ha det baserat på vem som kan skriva bästa affärsplanen se vilka som kan skapa den bästa idén inriktat mot teknik. Satsa inte allt på sport för det är inte sport som kommer driva dagens samhälle framåt."/Oskar Svanberg, studerande.

-IT ger möjligheter till försäljning och inkomst genom helt nya affärsmodeller och strukturer, allt från e-handel till molntjänster. Exempelvis har nyligen ett IT-bolag etablerat sig i Åre som heter 24MX och som är Sveriges största motorsportbutik! Detta är vad attraktiva utvecklingsmiljöer handlar om, där vill man verka, det finns större chans att fler söker sig dit och kompetens föder kompetens. Men för att få flera bolag att t ex etablera sina utvecklingsavdelningar här eller entreprenörer så behövs ett lika starkt fokus på det här området som på Mat/Gastronomi eller för den delen Vintersportcentrum. De stora bolagen har idag svårt att rekrytera och behålla talanger även om de är i Stockholm därför kan det finnas goda chanser att ex Microsoft skulle vilja etablera ett utvecklingskontor här i Åre för att behålla, rekrytera och inspirera talanger. Talanger som då kommer upp hit t ex 6 mån och jobbar här, en del kommer åka hem igen till Stockholm men en del, detta är det viktigaste, kommer vilja vara kvar. De börjar på något annat bolag - vi har fått hit talanger eller så etablerar de ett eget bolag och levererar sin talang genom det.

/Åse Angland-Lindvall Idea2Innovation Sweden AB.

-Jämtland tuggar (bildligt talat) fortfarande tobak och spelar banjo inom dessa områden i ett globalt perspektiv. Vi har inget levererande innovationscentrum inom de nya teknologierna. Några undantag är SAAB, CGI, kanske Cybercom och de andra konsulterna men på det hela taget så har vi tappat den kvalificerade IT-kultur vi hade fram till i början av 2000-talet. Jämtland har ett enormt gap att hämta upp för att kunna bli en trovärdig aktör inom de nya teknologiområdena. Jag är optimist och ser att detta kan ändras, men det kräver en aggressiv och välfinansierad strategi som spänner över både kommuner, Regionförbund, ALMI, Inlandsinnovation, Norrlandsfonden, Miun, näringsliv m fl. Och det måste sättas igång redan 2015 i hög hastighet./Stefan Hallgren, entreprenör och opinionsbildare.



## UTVECKLINGSMILJÖ VINTERSPORT

I detta utvecklingsområde inkluderas Mittuniversitetets forskning inom hälsa, idrott och sportteknologi samt Peak Innovation. Detta kan vara det främsta nyckelområdet för utveckling och talangförsörjning i regionen.

Jämtlands län har internationell status som ett spektakulärt vinterlän. Östersund är känt som vinterstaden, professionella VM- och WC-arrangemang ordnas regelbundet i länet. Bräcke arbetar med en förstudie kring Mid Sweden Ski Park – en modern inomhusanläggning för skidor och skidskytte i Gällö. Vinterturismen står starkt inte minst i Åre och västra Härjedalen och vinterlänet Jämtland synliggörs ofta i sociala medier. Aktuella exempel på det är den skridskofilm filmad på Blanktjärn som Jonas Landmark la upp på nätet och som blev viral under vintern 2014, filmen plockades upp av medier i både Sverige och andra länder. Simon Jaktlund har gjort succé med sin hyllningsfilm till Östersund och inspirerar andra att publicera bilder från Östersund under hashtagen "#whereicomefrom".

Forskning av hög klass bedrivs på Mittuniversitetet med centrumbildningarna Nationellt Vintersportcentrum och Sports Tech Research Centre. Detta forskningscentra har gjort större investeringar i unika laboratoriemiljöer. I textillaboratoriet samverkar centret med ett 40-tal företag inom sport- och outdoorsektorn, både nationella och regionala – kring tester och produktutveckling. Något som ger en ökad konkurrensförmåga hos de textilbaserade företagen i regionen.

Ett exempel på resultat av textillabbets betydelse är en ny handrem för längdstavar.

Ett nära samarbete sker mellan utbildningar och omgivande företag.

I ett pågående projekt, delfinansierat med EU-medel, byggs en ny väder- och vindtunnel. Laboratoriet kommer att bli världsunikt i sitt slag. I vindhastigheter upp till cirka 50 km/h ska skidåkare kunna göra tester på ett vippbart rullband på vilket en önskad banprofil kan programmeras in. (Fakta från Mittuniversitetets presstjänst.)

Röster om utvecklingsområde vintersport från våra respondenter:

-Upplevelser och besöksnäring i vid mening är på uppgång. Sport och aktiviteter. Stora evenemang kommer till länet, vi har framgångsrika idrottsmän/kvinnor som syns./Maggi Mikaelsson, fd landshövding.

-Idrotten och speciellt skidåkning är viktigaste utvecklingsmiljön. Jag upplever Åre som en miljö för nischade småföretagare. Textilindustrin genom Miun och de flera sportklädestillverkarna i länet. Kombinationen är oslagbar – en underbar fjällvärld och några av de duktigaste personerna inom sina fält och en stolthet i att bo i Jämtland.

/Linn Tomasdotter, fd rådgivare på Midsweden European Office i Bryssel, studerar nu i Oslo.

-Åre är mest attraktivt för affärsutveckling. Det är vad vi och Miun bygger på. Många har redan hakat på via forskningsmiljöerna, bland annat via Peak. Flaskhalsen är att kunna ta emot alla som vill lära mer. Mittuniversitetet kan koppla sig samman tätare med företag – tänk om Stadium eller H&M är intresserade? Viktigt blir att identifiera de kraftfulla ledarna inom företag/idrott och låta dessa inspirera andra ledare, Joel Svensson på Klättermusen är ett bra exempel. /Anna Ottosson, Peak Innovation.

## UTVECKLINGSMILJÖ INTEGRATION

Många initiativ tas nu för att göra Jämtlands län till Sveriges bästa integrationslän. Genom att ta vara på den talang som finns hos utlandsfödda kan länet växa sig starkare. Bräcke och Krokom är exempel på kommuner som gör förstudier inom området, Hej främling-initiativet startade hösten 2013 för att stimulera nyanlända asylsökande med fysisk aktivitet och är ett gott exempel på hur ideellt engagemang inom detta område förändrar människors liv och attityder.

Flera av de intervjuade i vår undersökning trycker på vikten av att satsa på integration:

-Jag är övertygad om att fungerande integration kan bli en framgångsväg för Bräcke och för länet, det här kan bli en region som lyckas ta tillvara talangerna bland våra nyanlända. Längs huvudgatan i Bräcke skulle jag önska att det vajade flaggor som symboliserade alla de nationaliteter som finns i kommunen./Bengt Flykt, kommunchef Bräcke.

-Jag har hört om så många högkompetenta från andra länder, men de lämnar länet för att vi inte lyckas fånga upp dem, få in dem i ett sammanhang där de känner att de kan bidra och där de behövs. Det kan lika gärna vara att du bor här, är född här, men inte får komma till din rätt. Vi är i Jämtlands län dåliga på att ta tillvara människors idéer om de sticker ut. Jag tror inte så mycket på strategier eller handlingsplaner, det här sitter i strukturerna. / Anette Forsberg, projektledare för förstudien "inkluderande och hållbar tillväxt för alla".

-Jämtland är lite som "the frontier" som fanns i The Wild West för 150 år sedan. Norr om Jämtland finns ingenting, söder om finns för mycket. Jämtland är precis bra. Här händer det. Här finns möjligheter om man vill försöka göra nya saker, spännande evenemang, starta nya företag. Det finns stöd om man söker./Ruben Heiloo, inflyttad från Holland till Revsund

-Det som gör att jag trivs i Jämtland är livet på landet, företagandet, natur, utrymme, årstiderna, vänliga människor. Ännu fler skulle vilja flytta hit om Skatteverket och andra myndigheter kunde bli mer flexibla och personliga. Man tror att det är lätt att flytta till ett annat land inom EU, men det finns mycket frustration när det gäller regler, formulär, väntetider och så vidare. Jämtland ska inspirera!/Hilde Talstra, inflyttad från Holland till Revsund.

## UTVECKLINGSMILJÖ WÅNGEN

Wången i Alsen är ett nationellt utbildnings- och utvecklingscentrum med internationell forskning.

Människor som vill arbeta med hästar utbildas här. Wången är svensk travsports riksanslaggnings och Svenska Islandshästförbundet SIF:s riksutbildningsanslaggnings. Anläggningen lockar talanger från när och fjärran.

Så här berättar Wångens utbildningsschef Eva-Lena Blom:

-Resultatet av forskningen som bedrivs på Wången kommer övrig näring till del, både inom och utom länet. Våra utbildningar utvecklar dagligen talanger. Våra ledare är viktiga för talangutvecklingen, de ska inte tycka att någonting är omöjligt. Alla kan lära. Vi har generös intern fortbildning bland annat tillsammans med Sveriges Lantbruksuniversitet SLU, men även tillsammans med föreningar som hovslagarföreningen och våra systemanslaggnings Strömsholm och Flyinge. Vårt "tänk" är att se brett, ta in kunskap av andra och värdera mångfald. Vi blandar till exempel trav och islandshäst på Wången, det var otänkbart för tio år sedan, men här såg vi potentialen med samarbete mellan två helt olika discipliner.

Marknadschef Ronney Wickzell:

-Wången-ambassadörer utses årligen i samverkan med Fördel Jämtland och Hallströms Verkstäder, det är ett utbildningsstipendium på 10 000 kronor. Vi har Krafft Ponny Elit-veckan årligen, där talanger från hela Sverige får möjlighet att utvecklas inom ponnytravet. Sedan 2013 har vi haft ett 60-tal av Sveriges mest framgångsrika ungdomar här på läger. Vi vill uppmuntra jämtländska beslutsfattare att ta hjälp av de som lyckats och sprida goda exempel. Uppmuntra de framgångsrika att dela med sig, satsa resurser och tid på det.

## UTVECKLINGSMILJÖ MAT/GASTRONOMI

En vanlig kommentar man kan få när man säger att man kommer från Jämtland är "där är ni bra på mat!" Visst stämmer det. Jämtland har ett starkt mat-varumärke. Sveriges Radio Jämtland sänder regelbundet riksprogrammet Meny i P1, Östersund utsågs av dåvarande jordbruksminister till Matlandet-huvudstad 2011 i konkurrens med 45 andra, det finns högklassiga restauranger i bland annat Glen och Fäviken. En viktig utbildningsmiljö finns på nationella kunskapscentret Eldrimner i Ås. Mathantverk är ett viktigt utvecklingsområde för framtiden. Så här säger några av våra intervjuade :

-Vårt län är ett inlandslän, vi har kallt klimat, bra jordar runt Storsjön. Ren natur. Det är inte bördigt som Uppsalaslätten, men det finns unikiteten, det kan vi gå ännu mer på, sälja ännu mer.

Älgkött, ren, fjällko, bröd på rent spannmål och så vidare. Efterfrågan på ekologiskt ökar snabbt. Mathantverk säljer, kunderna förstår att produkterna är rena och goda. /Bodil Cornell, verksamhetsledare Eldrimner.

-Jazzköket är en arena där generationer möts, där medvetna konsumenter skapas och utvecklas. En social, kulturell och grön plattform som bygger lokal ekonomi. Dessa typer av holistiska utvecklingsmiljöer är de som behövs. Vi vänder oss i första hand oängsliga människor med driv och en tydlig värdegrund som är jordnära, kreativa och kontinentala./ Fia Gulliksson, matentreprenör mm.

-Det blir mer och mer aktuellt med närproducerad mat, det är många som verkligen intresserar sig för det här. Vi som förädlare måste komma till råvaran, det är en trend, många vill ut ur storstadsområdena. Då kan man bo i till exempel Jämtlands län och nischa in sig på turism och mathantverk. Produktutveckling och volymökning behövs nu för att få till lönsamhet./Erika Dillner Klövsjö stenugnsbageri.



## VAD VILL TALANGERNA SJÄLVA?

Talanger kan vara i alla åldrar. Ändå känns det viktigt att slå fast följande: många unga vill gärna bo i landsbygden enligt forskning från Jordbruksverket. Den senaste analysen visade att var tredje person mellan 15 och 24 år vill bo på landsbygden eller i en mindre stad. Den visade också att var man vill bo mer verkar vara kopplat till vilken typ av person man är, än var man är uppvuxen.

Karriärbarometern 2014 frågade 24000 verksamma akademiker om vilka arbetsgivare de var mest lockade av. Google vann överlägset. Företaget associeras med innovation, kreativ arbetsmiljö och goda referenser. (Svd.se) Företag som Netflix och Virgin har tagit bort semesterpolicyn och erbjuder frihet under ansvar. (Telegraph) Kort sagt: talanger har tydliga önskemål och det gäller för företagen att hänga med.

I arbetet med denna förstudie har vi frågat talanger inom bland annat idrott och it-teknik både i och utanför länet hur de ser på framtiden här. Vad ska till för att fler ska kunna tänka sig att bo och arbeta i regionen. Var finns hindren? Vilka är morötterna? Här är några av svaren:

-Det som attraherar är intresse, bekräftelse, en social dimension, nätverk, ny kunskap. Matchning, mentorsprogram och nätverksträffar kan vara några sätt att försöka ta tillvara talang./Victor Svedberg, digital strateg i Stockholm, kommer från Östersund.

-Min dröm är att prata flytande japanska, jag är ihärdig och kan ofta nå höga mål i sådant som intresserar mig, som språk eller programmering. Om jag kunde få ett stabilt, bra jobb skulle jag kunna tänka mig att stanna i Jämtland. Det som lockar mest här är den fina miljön./Ella-Klara Westerlund, språkstudier, Frösön.

-Jag pluggar just nu på Salt Lake City Community College, där jag också spelar collegebasket. Jag vill gå långt, spela i WNBA eller Euroleague. Jämtland skulle jag kunna komma tillbaka till när jag har barn så att de får lika bra uppväxt som jag har haft. Åre är en mycket attraktiv plats, till exempel. Jag skulle vilja se fler events runt Östersund. Som bildspelet på Rådhuset. Jag stod där hela kvällen, helt amazed./Elsa Paulsson-Glantz, baskettalang fostrad i Östersund.

-Jag är framförallt intresserad av fysik. Vill i framtiden utveckla tekniska produkter som kan vara till hjälp inom diverse områden. Anledningen till att folk flyttar härifrån är att det är för dåligt med fritidsaktiviteter och utbildningar, svårt att hitta jobb, för få evenemang. Jag tror att Östersund är en utmärkt marknad för unga IT-ingenjörer och tekniker. De kan jobba på distans och har därför få krav på närhet till företag och kunder. Det som gör att folk flyttar till olika ställen kan jämföras med guldruschen i Amerika. Lärdomen om att guld fanns på en viss plats gjorde att folk såg potential just där. Guldet i länet kan bli bra utbildning, bra arbetsmöjligheter, snabb modernisering./Anton Kåbjörn, studerar teknik i Östersund.

-Jag vill bli professionell operasångerska och har därför flyttat till Falun där det finns ett riksrekryterande gymnasium med spetsutbildning i klassisk sång. Det bästa med Jämtland är den vackra naturen. Det sämsta att det är geografiskt isolerat och att kultur inte är så prioriterat. Jämtlands län bör satsa på att profilera sig som unikt inom natur och mat och satsa ekonomiskt i kommunerna på kulturskolorna./Ylva Ek, studerar klassisk sång, kommer från Östersund.

-Jag gör dataspelsgrafik till ett indiespel. Jobbar hemifrån med företag på andra ställen. Vill man locka någon typ av talang till Jämtland så skulle man nog göra det genom att försöka ge ungdomar möjligheter, workshops eller kollektiv där man bjuder in dem som är nyfikna/aktiva inom ett ämne typ en helg i Åre och sen kan det följas upp med att det erbjuds lokaler och hjälpmedel. Att få något gratis och knyta kontakter med folk som håller på med samma sak räcker för många./Gustav Samuelsson, tecknare, Östersund.

Slutsats:

Om vi lyssnar på talangerna själva och försöker förstå och möta de behov som de formulerar kommer vi inte bara att klara länets arbetskraftsförsörjning, utan också locka spjutspetsarna att stanna kvar i eller flytta till Jämtland.

## VAD GÖRA NU?

Arbetet med talangförsörjning bör komma igång snarast och engagera många olika aktörer inom offentlighet och näringsliv. Tillgång till utvecklingsresurser är avgörande liksom samarbete mellan de identifierade utvecklingsmiljöerna. Vi ser ett stort behov att förbättra informationsstrategin för länet för att stärka bilden av Jämtland och visa vad man erbjuder och söker. Satsa på de talanger som lockas av den livsmiljö som finns i länet. Intresset för talangförsörjning är stort både inom privat och offentlig sektor och motivationen att på allvar börja arbeta med frågan är stor. Idrottens framgångsrika tillvägagångssätt är viktigt att ta med sig in i genomförandet. När vi i vår region klarar att skapa förutsättningar för individer att känna att de är en del i ett kreativt sammanhang med likasinnade, när vi kan få dem att känna lust inför utmaningar som utvecklar dem och när de möter skickliga ledare så kan det få stor betydelse för regionens framtid.

Nu kör vi!

*"Om jag skulle ha frågat mina kunder vad de ville ha skulle de ha svarat att de behövde en snabbare häst."/Henry Ford*





## REFERENSER

Ett mindre urval av de artiklar och uppsatser som använts i arbetet med förstudien:

<http://lnu.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A535595&dswid=5462> Vi möts på mitten: Talent Management på svenska grunder. Examensarbete Linnéuniversitetet.

<http://bada.hb.se/handle/2320/11192> Employer branding – Hur kan företag vinna kriget om talang? Examensarbete Högskolan i Borås.

[miun.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A734998&dswid=2883](http://miun.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A734998&dswid=2883)

Distriktstränarnas syn på ungdomsfotboll i Jämtland/Härjedalen och förslag för ökad förbättring. Examensarbete Mittuniversitetet.

<http://drivkraft-kkn.se/images/drivkraft%2014%20oktober.pdf>

<http://www.ltz.se/jamtland/ostersund/manga-lansforetag-pa-vindkraftskartan>

<http://www.stockholmslan.winnet.se/web/page.aspx?refid=158&newsid=126496&page=2>

<http://www.filmpooljamtland.se/aktuellt/januari-2015/224-clara-boden-guldbaggenominerad>

[http://www.svd.se/naringsliv/karriar/slapp-inte-taget-om-talangerna\\_5883797.svd](http://www.svd.se/naringsliv/karriar/slapp-inte-taget-om-talangerna_5883797.svd)

[http://www.svd.se/naringsliv/karriar/varderingar-viktigare-an-kompetens\\_4147141.svd](http://www.svd.se/naringsliv/karriar/varderingar-viktigare-an-kompetens_4147141.svd)

<http://www.dn.se/insidan/kreativitet-kraver-mycket-vila/>

<http://www.dn.se/ekonomi/foretaget-som-ger-obegransad-semester/>

<http://www.expressen.se/ledare/patrik-kronqvist/invandring-kan-radda-landsbygden/>

[http://www.svd.se/naringsliv/arets-arbetsgivare-alla-kategorier-google\\_3987673.svd](http://www.svd.se/naringsliv/arets-arbetsgivare-alla-kategorier-google_3987673.svd)

Panelsamtal "Talangjakten i Jämtland":

<http://manicmotion.streamingbolaget.se/video/159893/link>

Panelsamtal "Vad är grejen med Jämtland?":

<http://manicmotion.streamingbolaget.se/html/iw08yn.html>