

INTERVJU MED HENRIK OLSÉN OCH DAVID SANDIN

Clavister, Örnsköldsvik



Henrik Olsén, rekryteringsansvarig och David Sandin, controller inom produktledning

(H=Henrik, D=David)

Vad är en talang, hur definierar ni det?

–En kompetens inom något område. Förmåga att samarbeta och förstå behov. Kunna lyssna och tänka själv. Någon med driv. (H) –Förmågan att se helheten och leverera förändring. (D)

Hur utvecklas talanger?

–Rätt förutsättningar att växa inom ett område, rätt support från arbetsgivare och kollegor. Alla är unika och behöver bemötas på rätt sätt. Det handlar också om att arbetsgivaren tänker på att varje människa behöver ett HELT liv – alltså insikt i att fritiden också måste fungera. (D) –Talang utvecklas av att få vara i en miljö där det är tillåtet att göra fel. Delaktighet, möjlighet att växa i sin roll allt eftersom. (H)

Hur tar vi vara på talanger?

–Det är olika beroende på verksamhet. Generellt tror jag att stat och kommun är sämre på att tänka talangförsörjning än vad näringslivet är. Övik har ett kreativt företagsklimat. Vi jobbar tillsammans, försöker stärka varandra, är lyhörda. (H) –Jag flyttade hem till Övik för fyra år sedan efter att bland annat ha arbetat på Irland. Men det var ju för att jag redan kände till staden och visste att jag trivdes. Västernorrland är nästan osynligt på rekryteringsmässor.(D) –Jag tror att vi kan bli ännu bättre på att tipsa varandra om kompetens och talang. Jag tänker bland annat på en jättebegåvad fransyska som fick anställning hos oss, hennes kille var högutbildad. Han kunde programmering och var flytande på ett flertal större språk. Men konsultfirmorna i stan var inte intresserade för att han inte kunde svenska. Det handlar om att gå utanför komfortzonen och fundera på vad vi kan göra för att hitta de vi behöver. Många företag skriker efter talangen men vågar inte fundera på hur de ska hitta/få fram dessa! (H)

Kan vi skapa talanger?

–Ja, möjliggör för olika sorters människor att komma in i arbetslivet, jobba på engelska, mångkulturellt som man gör utomlands. Språktesta ENGELSKA, inte svenska! (D) –Många vill absolut leva och jobba här, men fokuset på svenska språket blir ett hinder för många. (H)

Vem eller vilka i länet "äger" talangfrågan?

–Primärt arbetsgivarna själva. Men företagen behöver bra stöd från kommunerna, arbetsförmedlingen och myndigheter.. (H) –Jag tycker mig inte se någon naturlig arena för kompetens- och talangförsörjning, det saknas. HR-chefer på flera företag håller i frågan, men ingen styr upp på en länsnivå. Jag tror på en fristående aktör som "ägare" av talangfrågan. (D)

Hur identifieras talanger bäst?

–Vi har hittat ett bra sätt här på Clavister. Ett cv säger väldigt lite om den sökandes verkliga förmåga. Istället använder vi arbetsprov för att hitta dom med rätt kompetens, det följer vi upp med tel. intervju, referenser mm. Vi ser drivet och förmågan så mycket tydligare än om vi går på traditionella rekryteringsmetoder, det fungerar väldigt bra för oss! Vi håller på med mjukvaruutveckling och avancerade produkter och lösningar. Det är svårt att rakt av utbilda sig till det vi gör, man måste ha fallenhet och en bred mix av kompetenser.(H)

Vad attraherar talanger, förutom pengar, tror du?

–Arbetsmiljön! Kreativa arbetsuppgifter, en delaktighet. En riktig talang nöjer sig inte utan söker ständig utveckling. (H) –Jag tror att möjligheten till ett aktivt liv är viktigt. Självt flyttade jag inte hem till Övik för lönen, då kunde jag ha stannat på Irland eller valt Stockholm. Men här har jag ett rikare liv. Vi har flexibel arbetstid här på Clavister, det är bra att kunna styra mycket själv. Företaget har accepterat att de anställda behöver balans i livet och erbjuder lösningar som ger det. (D) –Det vi har sagt är att man ska vara på kontoret mellan 9-15, då lägger vi möten med mera. Men sen är det upp till dig hur du vill fördela dina 40 arbetstimmar i veckan. Det är extremflexibelt och uppskattat och ger möjlighet till bättre familjeflyt. Vi erbjuder också massage på jobbet, friskvårdstimme varje vecka och ger ett friskvårdsbidrag på 2000 kronor per år. (H)

Vilken är den främsta utmaningen för rekrytering av talanger?

–Företagets mod och självbild. Hur villiga är vi att våga prova nya sätt att testa personer för att hitta talanger? Det GÅR. Vi hittar all personal vi behöver och rekryterar för fullt – ungefär en i veckan. Vi söker både lokalt, nationellt och internationellt genom olika nätverk – det går att hitta rätt personer, men det krävs mod, fantasi och nytänk! (H)

Vi använder oss av lokala nätverk, LinkedIn, Facebook samt Eures delen av arbetsförmedlingen i vår rekrytering, att ha en annons på engelska och erbjuda engelska som språk gör att vi kommer i kontakt med många mycket välutbildade och erfarna EU medborgare som vill till vår region av olika anledningar såsom naturen, boendet men inte minst det svenska samhället. Via Eures har vi fått ut våra annonser i hela EU samt mot riktade områden såsom Finland, Portugal, Italien m.fl. där det varit överskott på den kompetens vi sökt, där har vi fått extra hjälp med annonsering, mässor mm (H)

Vilka faktorer finns för en lyckad rekrytering?

–När du hittat talangen måste du så att säga landa personen i vardagen. Vara överens om roll, lön, förutsättningar. Hjälpa till att fixa boende, skola, tipsa om fritidsaktiviteter. Allt måste funka. Vad gäller personal från andra länder är det tyvärr så att det är ett helvete med byråkratin! Det kan t.ex. ta fyra månader att få ett personnummer. Vilket i sin tur skapar problem med att få bankkonto, internet, lägenhetshyra, ja allt i vardagen. Det är en extrem byråkrati som sätter käppar i hjulet för både den enskilde och företagen! (H) –På Irland gick jag som EU-medborgare till social services och bad om ett personnummer, det tog 40 minuter. (D) –Så ska det vara! Det fungerar ju bevisligen bättre i andra länder. Vår svenska byråkrati är komplex och tidsödande. Utred inte mer nu – få fram beslut snabbt så att folk kan börja jobba och leva här, de behövs. (H) –När jag flyttade hem till Sverige igen ringde jag Försäkringskassan för att säga ”hej, jag är hemma igen”. Det tog tid att få komma in i socialförsäkringssystemet och få EU-försäkringskort. De utredde min rätt till återträde och jag kunde inte förstå varför det skulle vara så komplicerat och tidskrävande, ytterligare ett exempel på onödig byråkrati då jag är född och uppvuxen i Sverige men arbetat i EU land i två år. Vad finns att utreda??? (D)

Idag så är tyvärr internationella (utanför EU) rekryteringar svåra, dels tar det extremt lång tid att få ett arbetstillstånd, det går heller inte att följa upp ärendet med migrationsverket, även om du fått ett tillstånd så ska det förnyas efter två år och nyligen har migrationsverket börjat göra mycket konstiga och som vi ser det rättsvidriga bedömningar som kan leda till att personen tvångsutvisas trots kvalificerade specialist jobb. Pga. detta känns det inte längre meningsfullt att försöka locka hit specialistkompetens som annars inte går att hitta. Vi ser att detta även drabbat många andra företag(H)

Ser du några trender, branscher som är på uppgång i Västernorrlands län?

–Turismen, det märks. Höga kusten är fantastiskt. Vi märker i Övik att det är mycket mer turister året om nu. Jerry Engström (friluftsbym i Docksta) i Skule har gjort ett otroligt jobb med att få ihop ett område, tätare samarbete och marknadsföra regionen (H) –Instämmer. Restaurangtubudet i Övik pekar på att det finns ett större intresse för mat och dryck, upplevelser av det lokala. Det har blivit ett otroligt lyft! Däremot gillar jag inte

köpcentertrenden, att stora handelscentra byggs utanför städerna. Det urvattnar stadskärnorna. Snart är det bara i Stockholm det går att hitta roliga och personliga butiker.(D)

Vilka är de viktigaste utvecklingsmiljöerna i länet?

–IT-sidan kan växa ännu mer. Intresse att flytta hit finns från grymt duktiga utvecklare och nätverksspecialister ute i Europa. Mer kan läggas ute på landsbygden eller mindre städer, som här i Övik till exempel. Den här utvecklingsmiljön är viktig och vi kan skapa bra förutsättningar här.(H) –Instämmer. Offentlig IT har blivit stort i Sundsvall, som t ex Försäkringskassan. Det är lite av ett IT-Mekka i Sundsvall nu, men få Öviks-företag är engagerade i att samverka med företagen där. Det går att förändra. Vi kan hjälpas åt att hitta bristkompetens utifrån. (D)

Vilka västernorrländska utvecklingsmiljöer tycker du har störst attraktionskraft?

–IT och turism! Vad gäller turismen måste vi vara rädda om våra naturtillgångar, ge pengar till de som har naturvärdesmark så att mer gamm-skog blir kvar! (H) –Flera industriföretag som Domsjö och BAE har det tufft, men jag tror att industrin har stor attraktionskraft. Det handlar om att utveckla nya industriella produkter, inte bara tänka papper. Småskalig tillverkningsindustri tror jag på. (D)

Hur kan man se att dessa miljöer lockar talanger?

–Många kompetenta medarbetare kommer till företagen, till exempel civilingenjörer. (D)

Är de nationellt och/eller internationellt erkända/kända?

–Ja, ett flertal företag är det.

Vad har regionen för attraktionskraft?

–Naturen, närheten, upplevelsorna. Vi behöver bli bättre på att tillsammans marknadsföra länets fantastiska fördelar – tänk bara att ha skärgård, fiske, skogar, skidåkning mm så nära stora städer som Umeå och Sundsvall! Men det saknas sammanhållning i länet, mer samarbete är nödvändigt på alla nivåer. (D) –Jag tror att det är viktigt att säkra den grundläggande servicen, om människor inte känner sig säkra på bra vård och skolor flyttar de inte hit, hur bra jobb de än kan få. Här är landstingsdebatten och fokuseringen till Sundsvall oerhört förödande för länet (H)

Vad skulle det kunna betyda att kunna hitta talanger bland utrikes födda?

–Massor. Vi vet redan vad det betyder, vi har 29 olika nationaliteter på Clavister. Mångfalden skapar dynamik och kreativitet. (H)

Tycker du att Västernorrlands län ska satsa långsiktigt och strategiskt på talangförsörjning? Hur konkret ska det gå till, vilka aktörer bör ta huvudansvaret, hur ska arbetet planeras och finansieras?

–Ja! Näringslivsaktörer och offentliga aktörer måste samarbeta kring några få konkreta frågor, testa idéer. Samarbetet och arbetssätten för myndigheter måste förbättras, är för stelt och långsamt för att fungera idag även om en del personliga undantag finns som vågar se och försöka lösa problem och behov .

Varför är just ert företag viktigt för länets framtid?

-ALLA företag är viktiga, vartenda jobb skapar mervärden för regionen och hjälper till att säkra samhällsservice mm. Vad gäller Clavister så tror jag vi är viktiga då vi lyckas ta till vara kompetensen hos grupper som övriga samhället inte alltid lyckas ta till vara på. Vi har även en potential att växa ytterligare vilket är viktigt för länets framtid.

Vilka strategier har ni för att arbeta med talangförsörjning?

–Vi jobbar brett med rekrytering, genom Facebook, LinkedIn, annonser i lokaltidningarna, AMS, personalen tipsar sina bekanta och gamla studiekompisar. Genom Eures-gruppen AF har vi hittat IT-personal i Finland, Holland, Grekland, Portugal m.fl.

Vi använder praktiska test för att utvärdera sökande och mindre fokus på CV och tidigare erfarenheter såsom utbildning. I vår bransch finns det många självlärda som kan vara grymt duktiga men som riskerar att ha det svårt att ta sig in på rätt arbetsmarknad och många gånger fastnar i enklare jobb, andra som har fina utbildningar och erfarenheter men ändå inte kan leverera på den nivå vi kräver. Genom testerna så vet vi att de vi tar in för intervju är kvalificerade tekniskt, oavsett bakgrund och därmed har vi väldigt hög andel som vi går vidare med från intervjun. I det hela stora så kan man säga att vi använder oss av många olika många olika spår, vågar att pröva personer och vågar vara lite annorlunda. Allt går att lösa bara viljan finns(H)

Vi är även mycket aktiva i olika samarbetsformer med kommunen, skolorna och högre utbildningar och deltar i aktiviteter, mässor, föreläsningar och erbjuder unga praoplatser och praktik för att säkra att vi och branschen som helhet skall ha en lokal talangförsörjning på längre sikt. Vi kan inte vänta oss att unga ska utvecklas om vi inte är villiga att hjälpa till. (H)

Vilken sorts talanger är det i första hand ni söker?

–Praktisk kompetens före formell kompetens samt med rätt inställning och driv. Vad gäller roller så är det Mjukvaruutvecklare, mjukvarutestare och nätverksspecialister i första hand. Vad gäller kompetenser som t ex jurister, ekonomer mm måste man givetvis lägga in andra parametrar också.(H)

Vilken betydelse har ledarna/coacherna?

–Mitt jobb är att se till att teamet har dom förutsättningar och stöd dom behöver, helt enkelt vara en supportfunktion till teamet så att dom kan göra sitt bästa. Ju mindre jag behövs, desto bättre! (H) –Företagskulturen sätts av ledarna, de har avgörande betydelse. Men måste ha mandat att skapa förutsättningar för förändring. (D)

Vad i ert "tänk" kan appliceras på andra branscher för att locka talanger?

–Att våga tänka att andra språk och kulturer är en styrka, inte bara ett hinder. Att titta på faktisk kompetens först, inte bara den dokumenterade (utbildning och tidigare jobb). (H) – Att våga söka, hitta och släppa fram talanger.(D)

Hur ser du på branschvis samarbeten?

–Positivt, men en utmaning eftersom vi konkurrerar om talangerna. Men jag tror starkt på visualisering, marknadsföringssamarbeten- det kan ge stora vinster att synliggöra oss internationellt. Vi kan också ha en del utbildning tillsammans. (H) –Ja, eftersom Västernorrland är för osynligt kan mer branschvis samarbete vara en bra väg. Teknikföretag i Övik kan t ex lyfta fram sig gemensamt och även teknikföretag i länet i vissa forum. (D)

Vad vill ni hälsa västernorrländska beslutsfattare/makthavare? Vad bör de satsa på för att få fart på talangförsörjningen i länet?

–Lös landstingsfrågan, så att vi vet att den grundläggande infrastrukturen, sjukvården samt servicen kommer att fungera för alla länsmedborgare i framtiden, annars kommer stora delar av länet tappa konkurrenskraft. I övrigt – samverka mera, visa upp styrkorna och möjligheterna i länet, tänk nytt kring rekrytering! Vi är alla del av samma län/region och vi är så mycket starkare om vi samarbetar och hela länet får leva och utvecklas (H)

Engelsk skola på fler orter skulle underlätta internationella rekryteringar av spetskompetens förutom att hjälpa till att bygga kompetens på våra barn och ungdomar. (H)



www.clavister.com

Text och foto Ann-Louise Rönestål Ek