

**INTERVJU MED VICTORIA MC DONALD, egenföretagare från Sundsvall. Ägare och chef på Nordsjögården AB, ett boende för asylsökande i Ljusdals kommun.**



**Vad är en talang, hur definierar du det?**

-En person som har ett utvecklat sinne inom ett gebit.

**Hur utvecklas talanger?**

-Genom att personen har läggningen och intresset.

**Hur tar vi vara på talanger?**

–Gör vi det? Inom vissa områden kanske, men jag tror vi missar oerhört många. Det handlar inte bara om att söka meriter på papper, en talang måste ha en känsla för ett område – något man brinner extra för, även om det kanske inte finns dokumenterat på klassiskt svenskt vis.

**Kan vi skapa talanger?**

–Absolut. Hitta rätt människor som kanske inte kan allt från början, men som visar en stark lust att lära. Med uppmuntran växer personen inom området och som människa och kan visa sin talang.

### **Vem eller vilka i länet "äger" talangfrågan?**

–Arbetsförmedlingen har en viktig roll och en stor utvecklingspotential – inte minst med tanke på alla nyanlända. Viktiga är också Migrationsverket, kommunerna, landstingen. De "stora kolosserna" äger frågan i första hand, de har helt enkelt ett sådant övertag i stora frågor.

Men därefter följer företagen och skolorna. Också viktiga aktörer! Det är viktigt att våga prova nya sätt att samverka mellan aktörer, testa samordningsprocesser, samtidigt använda sig av erfarenheter som finns. I min verksamhet brukar jag tänka så här när det handlar om att testa något nytt som att ändra en rutin: "Ta tre månader och testa. Därefter – utvärdera. Ta med det goda, det som fungerat. Släpp det som inte fungerat. Gå vidare och använd det som fungerat och få det att bli en ny rutin. Därefter utvecklar vi vidare genom att testa att lägga till nya saker. Framförallt – FASTNA INTE!" Jag tror på ett produktivt, lösningsfokuserat sätt att arbeta, tror att det kan ge mycket när företag och utbildningsinstitutioner samarbetar och söker/utvecklar talang.

### **Hur identifieras talanger bäst?**

–I skolan förstås. Där visar sig talang tydligt. Uppmärksamma lärare kan se både teoretisk kunskap och annan talang. På arbetsförmedlingen kan man lätt identifiera talanger, men då krävs ett äkta intresse för den sökande individen. Som handläggare vet du inget om den du möter, vilken livsresa personen har bakom sig. Jag tror på att prata öppnare, lyssna bättre, ha ett intresse för människan. Inom Migrationsverket är uppdraget idag att utreda asylansökan och fixa boende. Jag tror uppdraget måste breddas, så som det faktiskt var inom myndigheten tidigare. Ett vidare uppdrag som gör att individen syns på ett tidigare stadium. Integration är den stora utmaningen i vår tid – men också den stora möjligheten att hitta talanger! Direkt du sätter foten på svensk mark ska du få möjlighet att inom t ex skolan bli sedd som den person du är och uppmärksammas för vilka talanger du har. Företagen som ordnar praktik måste också orka ta reda på det där lilla extra om individen – kanske gillar hen exempelvis foto? Kan DET vara ett spår att också utveckla – medarbetarsamtalen kan göras lite djupare, det är ett bra sätt att komma under ytan. Som alltid handlar det om att ha högt i tak, snacka mer med varandra, ge mycket info, skapa delaktighet och möjlighet att från dag ett känna sig betydelsefull och kunna växa med företaget.

### **Vad attraherar talanger, förutom pengar, tror du?**

–Frihet att få använda sin kreativitet och att få uppskattning. Ledare måste sluta kritisera i första hand, ge istället mycket ros, en lön man förtjänar och arbetsuppgifter att växa med!

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

–IT, marknadsföring, skola, integration, sjukvård.

### **Vilka är de viktigaste utvecklingsmiljöerna i länet?**

–IT, bank, försäkring, marknadsföring, PR

### **Vilka västernorrländska utvecklingsmiljöer tycker du har störst attraktionskraft?**

–IT och finans.

### **Hur kan man se att dessa miljöer lockar talanger?**

–Det brukar märkas i media, till exempel genom att nyanställda uppmärksammas.

### **Hur marknadsförs dessa miljöer idag?**

–Annonsering.

### **Är de nationellt och/eller internationellt erkända/kända?**

–En del av dem, de stora bolagen.

### **Någonting som inte finns men "borde" finnas?**

–TURISMEN! Den kan utvecklas mycket mer. Titta på Jämtland!

### **Vad har regionen för attraktionskraft?**

–Bra tror jag, det är enkelt att få tag i en bostad till en bra penning runt om i länet, barnfamiljer kan hitta en väldigt fin livsmiljö här och det är viktigt!

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

–Så här tänker jag: ålder, hudfärg, religion, kön – spela roll, den som är duktig är VÄLKOMMEN! Jag tror att Västernorrland kan få ett JÄTTEUPPSVING om vi tar chansen. Länet står och stampar i 1900-talet fortfarande, det är en Jantelag – särskilt i Sundsvall – som är så befast. Jag tycker det till och med har blivit värre de senaste 10-15 åren.

### **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 absolut, det ska vi satsa på! De aktörer som känner att de har huvudansvaret (landsting, länsstyrelse, kommuner, arbetsförmedling etc.) måste verkligen tydligt ta ställning – DEKLARERA att de tar ansvar för frågan! Men frågan är om de gör det. Det är viktigt att vara tydlig – definiera vem som ska göra vad, hur intresset ser ut från näringslivets sida, vad konkret som ska göras. Informera, inkludera, inte prata förbi någon. Det här är en viktig framtidsfråga och ärligt talat tror jag att man även inom offentligheten/hos huvudaktörerna bör titta igenom så att man själva utser talanger som jobbar med dessa utvecklingsfrågor. Man måste börja med att städa sitt eget rum, så att säga. Byråkratiska stoppklossar kommer aldrig att kunna driva de här frågorna med tillräckligt mod och fantasi, det behövs talang där också!

### **Anser du att ditt företag är viktigt för länets framtid? På vilket sätt?**

–Först och främst vill jag berätta lite om min verksamhet och mina tankar. Nordsjögården AB är ett vandrarhem som sedan hösten 2010 är ett boende för asylsökande. Vi arbetar med och eftersträvar kvalitet inom alla områden och är ett av Migrationsverkets mest rekommenderade ställen. Vårt uppdrag är att ge asylsökande husrum och mat. Nordsjögården ligger väldigt vackert mellan Järvsö och Delsbo och den här miljön ger människor ro. Det är viktigt. Jag märker att många av männen (det är bara män som bor här) som kommit hit har lärt sig mycket, förstått hur demokrati fungerar, fått

trygghet. En del kallar mig "mamma". En man sa till mig att han kände det som om han var född här, eftersom hans nya liv i Sverige började här. Många av dem tycker om omgivningarna och vill gärna stanna kvar i den här delen av landet.

Jag äger också bolaget VMore AB (ingen verksamhet) och dess dotterbolag VMore Consulting AB som är inriktat på byggnationer, VVS och konsultuppdrag inom bland annat personal- och chefshandledning. (Jag är socionom och vidareutbildad handledare.) Jag sitter också i ledningsgruppen för YH-utbildningen, Integrationspedagog vid Forsa Folkhögskola.

Vi har 100 platser och 10 heltidsanställda på Nordsjögården. Kockar, fastighetsskötare, boendevärdar. Svaret på frågan är JA, den här typen av välfungerande boenden är mycket viktiga – här får människor chansen att börja ett nytt liv och när dessa människor integrerats kan de bli en enorm resurs för tillväxt och utveckling i landet!

### **Vilka strategier har ni för att arbeta med talangutveckling i din organisation/ditt företag?**

–Jag handplockar personal, pratar mycket med många olika sorters människor, tittar inte bara på den formella utbildningen utan på vilken känsla och förståelse de har för jobbet.

### **Vilken sorts talanger är det i första hand ni söker?**

- Jag söker människor som har skinn på näsan, är flexibla, självständiga, som kan ta konflikter, är lyhörda för det osagda, handlingskraftiga, innovativa. Det krävs definitivt talang för att arbeta i den här branschen!

### **Vilken betydelse har ledaren?**

–Ledaren är A och O. En ledares roll är att se medarbetarna som den främsta resursen och sig själv som ett redskap för att förädla resursen. Om någon gör fel – säg det men på ett sätt så att de lyfter. Låt medarbetarna vara kreativa, modiga, höj dem till skyarna, det är tack vare dem ett företag går framåt – de måste få höra det ofta.

Vad i ert "tänk" kan appliceras på andra branscher för att locka talanger? –Att vi pratar med varandra, inte om varandra. Vi är noga med informationen för att skapa delaktighet. Utbrändhet kan ofta kopplas till känslan av att inte vara med, om man inte ser den röda tråden blir det jobbigt. Man måste få känna sig trygg, veta och förstå vad som förväntas av en. Min personal ska tycka att det är skitkul att gå till jobbet, de ska skina som solar! De ska också veta att det är helt OK att gå vidare när de inte längre känner så. Vi försöker jobba mycket med gemenskapen – att vi är ETT- inte chef och underställda. Att vi jobbar tillsammans för tydliga, gemensamma mål. Jag eftersträvar ett klimat där man får prova saker, öppet säga vad man tycker, påtala när något inte funkar och kunna föreslå åtgärder. Jag fattar besluten, men jag är inte bäst på allt eller allvetande. Därför behövs förtroendet för medarbetarna och deras kompetens – att jag vet att de gör sitt allt efter bästa förmåga. Jag fattar inga beslut utan att diskutera noga med medarbetarna. De är allt!

### **Hur ser du på branschvis samarbeten?**

–Det är bra men jättesvårt i den här branschen som tyvärr drar till sig många lycköskare.

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

-Det här är inget man gör i en handvändning. Det är först och främst viktigt att förstå att Västernorrland verkligen har problem med jantelagen – den är kvävande, förödande, förrädisk.

Tips:

SLÄPP IN andra aktörer, nya människor. Inte bara de klickar av människor som alltid dyker upp, det är alltid samma folk. Det betyder att man inte släpper in nya talanger.

JOBBA MER I SAMVERKAN – närvarande samverkan med andra aktörer. Mittuniversitetet och gymnasieskolorna vill säkert ha nya typer av samarbeten – de möter unga som ofta medvetet valt sin inriktning, de har en stor möjlighet att slussa vidare talanger.

VAR INTE ÅLDERSBLINDA – talanger finns i olika åldrar. Sök i grupper av äldre som kanske inte varit på arbetsplatser där deras talang tagits till vara. Även om man är 60plus kan man ha massor att ge – och det är inget som säger att man behöver sluta jobba vid 67. Äldre har erfarenhet, har klarat av många svårigheter, har kunskap att utveckla och vidareförmedla. De unga som ännu inte utvecklat sin talang kan möta de äldre fullblommande som vet att utveckla talang. Satsa på alla åldrar! Det är en föränderlig värld, vi måste vara mycket mer öppna.

CHEFSUTVECKLING – chefen sätter tonen för gruppen. Om en chef t ex har fördomar mot något eller någon kommer det att avspeglas i arbetsgruppen. Genom chefsutbildning och kreativa lösningar via t ex praktikplaceringar kan man komma åt mycket av problemen. Återigen – om vi vill vara attraktiva, utvecklas, locka talanger – då finns det bara en väg. Öppenhet! Att ompröva det nuvarande.

TA VARA PÅ DE NYANLÄNDA – det har en enorm betydelse! Här handlar det om att Migrationsverket borde arbeta som man gjorde för ett antal år sedan. Vi var ett antal anställda OV-handläggare på Migrationsverket som runt om i Sverige som bistod de asylsökande. Mötte dem personligen, ordnade praktik, skola, fritidssysselsättning. Ett ansvar för att i ett tidigt skede möta individen och se till att hen hamnade rätt och fick ta till vara sin potential. Det är så många som fått bra jobb för att de slussades ut rätt av engagerade OV-handläggare.

Under den här tiden upptäckte vi t ex talanger inom balett, fotboll, restaurang, sjukvård, skola, verkstad, industri... Det utkristalliserade sig enskilda individer, riktigt begåvade människor som sen gick vidare och fick jobb. Validering av yrkeskunskap måste fungera bättre för att snabbt få ut t ex läkare i vården. Jag anser att Migrationsverket måste få ett bredare ansvar och också återta SFI-frågan. Språket måste komma in från dag ett. Språket är en nyckel till integration och arbetsmarknad.

Se individen. Upptäck talangen. Se till att den får blomma i rätt miljö!

**Victoria Mc Donald medverkar också i det videofilmade panelsamtalet om talangförsörjning som du hittar länk till på vår hemsida!**



Text och foto Ann-Louise Rönestål Ek