

INTERVJU MED ANITA ÖBERG, näringslivschef Sundsvall



Energisk dam som älskar sitt jobb – Anita Öberg

Först beskriver Anita Sundsvall som näringslivskommun:

-Sundsvall har tagit sikte mot framtiden! Det blir en resa vi vill göra tillsammans med fler som har energi, visioner och som tror på Sundsvall. Från att ha varit en utpräglad industristad med sågverk, skorstenar och tung industri som främsta kännetecken har tjänstesektorn blivit mer framträdande inom det regionala näringslivet. Parallellt har vi sett framgångsrik kontorsetablering inom bank, försäkring och pension i Sundsvall, och som gräde på moset finns ett universitet i Sundsvall. Både SEB och ComHem har etablerat nya kontor med totalt 200 anställda i Sundsvall, det är ett bevis på att tjänstesektorns utveckling är stark. Kommunkoncernen investerar fram till 2018 nästan 8 miljarder i olika framtidssatsningar. Starka draglok är bank och försäkring, IT, skogen och handeln. Vi har 10.000 företag med nästan 500 olika bransch inriktningar. Så välkommen till Sundsvall och Västernorrland!

Vad är en talang, hur definierar du det?

–Som en väldigt positiv kraft inom en människa. Ett driv, en vilja att utvecklas och ta sig någonstans.

Hur utvecklas talanger?

–Jag tror att det händer att talangerna inte själva förstår vilken gåva de har. Man har det med sig, ett driv som sagt, en oräddhet, vilja att prova nya saker, hitta sin nisch, att brinna för något. Man måste ha det i sig, från start. Det finns alldeles för få talanger. Zlatan är ett exempel på en lysande talang. Det går nog inte att utveckla ursprungligen.

Hur tar vi vara på talanger?

–Vi har i Västernorrland/Sundsvall blivit bättre, men ärligt talat: här finns ibland en Jantelag som hindrar talangförsörjningen. En slags ovilja att glädjas åt andras framgång. Det är en svårighet för oss! Till exempel måste politiker höja blicken, inte bara tänka på vad som är bra för stan, utan för hela regionen. Höj blicken, tänk större! Det är enda sättet att bli bättre. Man måste våga testa nya saker, våga fatta beslut utan att alltid vara så rädd för lagar och paragrafer. Starka politiker vågar satsa på de viktiga framtidsfrågorna.

Kan vi skapa talanger?

–Jag var inne på det här förut, att egenskaper som en talang har kan utvecklas, men knappast skapas från början. Chefer och ledare kan göra otroligt mycket för att få talanger (och andra!) att växa. Det handlar om att titta så att personen är på rätt position, talanger glimrar till när de kommer till rätt plats och känner frihet att utvecklas. Chefer måste aktivt jobba så att alla blir hörda, se individerna, inte bara lyssna till de som skriker högst.

Vem eller vilka i länet "äger" talangfrågan?

–Gemene man, egentligen. I en stark region skapas medvetenhet om en sån här fråga. Inom näringsliv och offentlighet handlar det om att alla ser och lyfter talanger, stöttar. Jag tror att det är nödvändigt att människor som arbetar med t ex utvecklingsfrågor och näringsliv inom kommunerna i sig måste vara väldigt talangfulla för att vara kreativa nog att tänka nytt och verkligen hitta/lyfta talanger!

Hur identifieras talanger bäst?

–Ofta av chefer, tror jag. Jag kan bara gå till min egen vardag, där jag har ansvar också för turistbyrån. Jag tittar med stort intresse på hur de unga som arbetar bakom infodisken bemöter besökarna. Där kan man ibland definitivt se talanger! Det är väldigt ovanligt med det lilla extra.

–I min roll som näringslivschef gör jag många företagsbesök, då händer det att jag möter sensationella talanger. Jag minns när jag besökte företaget Mitt Måleri i Njurunda. Det var snyggt, välskött, en enmansfirma med massor av jobb som gjorde att han hyrde in folk för att hinna med. Han drev också solarium (i både Njurunda och Hudik) och använde

varmvatten därifrån för att värma upp bubbelbadkar som fanns i anslutning. Han arbetade fram en lösning med en kontantautomat i centrum, ägde en fastighet som han hyrde ut till olika företag – restaurang, klädaffär etc. Markägare, funderade på att bygga mer. Hans tes var "Jag tror på Njurunda!" En imponerande nytänkare.

En annan strålande talang är Omar Barsom. Han driver assistansfirmahär i Sundsvall. Han kom hit till Sverige, har tre bröder, alla med funktionshinder. Omar köpte hus och inredde för att de skulle få det bra. Assistansfirman han startade växte, nu har han många anställda och nästan ingen sjukfrånvaro hos personalen. Företaget erbjuder bland annat hembesök på modersmål. Fantastisk företagartalang!

Vad attraherar talanger, förutom pengar, tror du?

–För äkta talanger handlar det inte om pengar, utan det är något annat som driver. Att få visa resultat, en hunger! En kille som just nu gör film om Kjell Lönnå är en stor talang som flyttat från Stockholm till Alnö med fru och två barn. Han berättade att han blev så bra bemött av Thomas Engholm som då arbetade här på näringslivskontoret, det handlade om att bli sedd som individ, bli lyssnad på, få hjälp med många praktiska saker som att hitta rätt hus. Tänket var att hela familjen ska trivas.

Vilken är den främsta utmaningen för rekrytering av talanger?

–Ja det är knäckfrågan... jättesvårt, företagen behöver hjälp, alla vill ha de bästa men vet inte riktigt hur.

Vilka faktorer finns för en lyckad rekrytering?

–Att alla småkommuner samarbetar och ser oss som en hel region. Vi kan inte ha avundsjuka kommuner emellan! Tänk bara besöksnäringen, turister från andra länder vet kanske vad "Skandinavien" eller möjligtvis "Stockholm" är. Vi kan ju inte tro att de ska särskilja Timrå och Kramfors. Däremot kanske vår region kan bli tillräckligt attraktiv för att locka fler både turister till området och talanger till företagen.

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

–Bank, försäkring, IT och skogen.

Vilka är de viktigaste utvecklingsmiljöerna i länet?

–Som sagt, bank, försäkring, IT. Men även skogsindustrin. SE-banken valde att komma hit, det är ju helt fantastiskt! Annika Falkengren berättade att det var många kommuner som uppvaktat dem, som frågat "vad kostar det att få hit er?" Men vi i Sundsvall hade istället inställningen "vad kan vi göra för att ni ska välja oss?" Hon tyckte att vi hade bra inställning och att det kändes "rätt i magen direkt med Sundsvall". Hon påtalade också att alla kommuner borde ha ett näringslivsbolag. Vi samarbetade i SEB-frågan med Miun, landshövdingen, kommunalråden, Norrporten – det var ett fantastiskt gemensamt driv. Jörgen Lundgren på Norrporten sa till och med "även om de skulle välja Diös, så blir jag glad, för etableringen är i sig så fantastisk för vår region!" Han har fattat det där!

Vilka västernorrländska utvecklingsmiljöer tycker du har störst attraktionskraft?

–Jag tror att det är hela regionen. Att vi har bra skolor, sjukhus, en fungerande helhet. Vi kan erbjuda mycket attraktivt boende. Skattekronan påverkar också anser jag, det är viktigt att inte behöva betala för mycket, sånt kan skrämja bort inflyttare. En och annan flyttar hem från storstäder när de bildar familj och vittnar om en helt annan livskvalitet, ett bättre sätt att leva. Det är vår stora styrka och jag tror det blir alltmer känt.

Hur kan man se att dessa miljöer lockar talanger?

–Vad gäller exempelvis ekonomerna som utbildas på Miun så plockas de omedelbart av näringslivet lokalt. Snacka om talangförsörjning! Många på Miun trivs bra i området och stannar gärna om de får det jobb de vill ha.

Hur marknadsförs dessa miljöer idag?

–Miun är lite för anonymt, de är så bra och skulle kunna synas ännu mer. Att ha ett universitet är en enorm tillgång för regionen. Men de kan kliva fram mycket mer. Kunna erbjuda intresserade studenter tågresor, kanske hotell, en tårtbit, en känsla av riktig studenstad. Vi kan kika på städer som t ex Linköping och ta efter en del av det de gör. Att skapa kompetensprofiler för företag och gemensamt synliggöra dessa är också oerhört viktigt. Alla skriker t ex efter it-kompetens. Då får man göra olika insatser som att dra ihop ett gäng "raggare" från näringsliv, kommun etc och åka dit där talangerna finns – inom och utom länet - och prata med dem. Vi får inte heller vara rädda för att betala bra. Talanger är värda bra lön!

Är de nationellt och/eller internationellt erkända/kända?

–Javisst, Östrand, SCA, Permobil – finns många exempel på jätteviktiga stora starka företag som är kända. Men de är också duktiga på att synliggöra sig, de reser, utvecklas, satsar. Östrands 8-miljarderssatsning är en sån boost för hela regionen och påverkar många underleverantörer positivt. En del mindre företag är kända i sin bransch, som Pro-Sharp i Njurunda, där slipar NHL-stjärnorna sina skridskor!

Något som inte finns men "borde" finnas?

–Större medvetenhet om att Stenstaden håller på att förvandlas till ett restaurangdorado. Mat och gourmet är en stark trend, det finns 50 restauranger i Sundsvall, branschen blomstrar. Men det måste synas, så att det blir lättare att rekrytera personal och så att ännu fler reser hit för att äta gott. Jag tror också på att utveckla citykärnan, finare mer exklusiv handel.

Vad har regionen för attraktionskraft?

–Närheten till allt är attraktiv. Allt man behöver finns inom gångavstånd i Sundsvall. Vi har också ett oerhört rikt friluftsliv – har blivit utsedda till årets friluftskommun. Här finns mycket kultur, som teaterkvarteret. Man behöver inte längre åka till Stockholm för att man är svältfödd på bra kultur eller fina krogar!

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

–Det skulle betyda allt. Om vi ska klara framtiden måste vi fatta att vi nu står inför andra utmaningar. Vi måste hitta vägar att snabbt identifiera och ta vara på talangerna bland de som kommer hit nu. De måste in i det svenska samhället så mycket fortare än idag, språket kan man lära, det kommer. Först jobb! Många invandrare som startat företag här har en fantastisk entreprenörsanda, en annan inställning, att det går. De kan i princip ha öppet dygnet runt och alltid ge lite extra. Utan de småföretagen stannar Sverige. Det finns en enorm rikedom i att fler med olika bakgrund trivs här och förverkligar sina idéer, får lyfta fram sin talang.

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! Jag tycker att Handelskammaren kan börja. Få med sig företagen. Sen tar vi det steg för steg. Men det måste komma igång. Så snabbt som möjligt!

Anser du att din organisation är viktig för länets framtid? På vilket sätt?

–Ja, Näringslivsbolaget har insett att det är absolut livsviktigt för Sundvall att företagarna trivs och utvecklas. Det gör att vi får fler invånare också, och lockar fler talanger.

Vilka strategier har ni för att arbeta med talangutveckling?

–Vi jobbar med varumärket Sundsvall där vi bland annat har ambassadörer som lyfter fram kommunen. Vi jobbar med nyetableringar, befintliga företag som vill växa, nätverk och att fördubbla besöksnäringen till 2021. Allt detta bygger givetvis också på att hitta/engagera/stärka talanger.

Vilken sorts talanger är det i första hand ni söker?

-Som Annika Falkengren sa, det är inte alltid de med högst betyg som gör bäst ifrån sig. Det handlar om de som brinner! Man måste se potential, se folk, inte säga nej, vara lösningsorienterad.

Vilken betydelse har ledaren?

–Jättestor och viktig betydelse. Här behövs mer kunskap hos chefer och ledare generellt, att man måste jobba med sig själv och förstå hur viktig rollen är. Lära sig hur man får andra att växa.

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

–Ledarsynen, tror jag. Att du ska vara ledare, inte chef.

Hur ser du på branschvis samarbeten?

–Jag tror det är mycket bra. Exempelvis som i Stockholm där flera it-företag hjälps åt. Nätverkande branschvis är också givande, att utbyta idéer, tankar och erfarenheter.

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

-Kliv fram. Höj blicken. Samarbeta. Ta på er ledartröjan!

<http://naringslivsbolaget.se/>

Text och foto Ann-Louise Rönestål Ek