

INTERVJU MED EVA NYH HEDERBERG Regionchef Braflyg Sundsvall/Östersund.

(Sedan intervjun gjordes har Nyh Hederberg rekryterats som ny vd till Åkroken Science Park AB.)

Intervjun gjord på Sundsvall-Timrå Airport



Eva Nyh Hederberg

Vad är en talang, hur definierar du det?

–Ett inre driv.

Hur utvecklas talanger?

–Genom att utmanas.

Hur tar vi vara på talanger?

–Vi tar inte tillvara talanger bra här i länet. Jag tror inte vi skapar tillräckligt bra möjligheter för dem, så då flyttar de härifrån. Vi kan inte ha attityden "fat and lazy", "vi är träpatronerna", vi måste vara på tårna och anstränga oss!

Kan vi skapa talanger?

–Jo. Men man måste ta tillvara talangen i tidig ålder, påvisa de möjligheter som finns, trycka tillbaka den Jante som bor i oss alla. Zlatan var talang i fotboll. En annan kille eller tjej kan ha grym talang för något helt annat. Men oavsett vad så gäller det att ledare och coacher i deras vardagsmiljö ser och bekräftar.

Vem eller vilka i länet "äger" talangfrågan?

–Handelskammaren känns som en självklar ägare av frågan. Jag tror på skapandet av ett mentorprogram – seniora talanger som tar hand om upcoming-talanger. En plantskola. Det skulle kunna vara en start. Det är bra med nätverk, någon som tar i hand, leder in: "var med i vår styrelse!" Vi är dåliga på att släppa in nya talanger, är så rädda att förlora inflytande själva. Det får vi lägga av med.

Hur identifieras talanger bäst?

–De yngre identifieras bäst av lärare i skolan som låter dem ta plats och ser deras potential. Varför ska vi vara så jökla lika? Bejaka olikheten istället, redan från start. Senare i livet kan fungerande yrkesnätverk (som Q-Biz där Eva är med) vara en väg. Ser jag en duktig person och tänker "jag vill verkligen ha kvar henne här, men hon verkar vilja vidare" så kan jag tipsa om henne, berätta om företag i regionen som kan ge henne den karriärutveckling hon söker. Att man helt enkelt delar med sig av talangerna istället för att "tjyvhålla" på dem. Då stannar de ju kvar här istället för att flytta.

Vad attraherar talanger, förutom pengar, tror du?

–Utmaningar, bekräftelse, att bli sedd.

Vilken är den främsta utmaningen för rekrytering av talanger?

–Att ha duktiga ledare som bygger samverkan mellan olika företag och aktörer i regionen. Erbjuder mentorsprogram, kan dela med sig.

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

–IT, bank och försäkring. Förut skogsindustrin, de är aktuella nu med, men omnischade sen länge.

Vilka är de viktigaste utvecklingsmiljöerna i länet?

–IT, bank, försäkring. Gräv där du står!

Vilka västernorrländska utvecklingsmiljöer tycker du har störst attraktionskraft?

–IT och statliga verk. Många statliga verk har intressanta jobb att erbjuda men de måste lära sig att marknadsföra sig på ett mer tilltalande sätt, beskriva att de är bra arbetsgivare. Vi borde generellt i länet våga lyfta de stora, tunga framgångsföretagen. När det är Business

Award-galor har vi en tendens att alltid ge priset till "Kalles Messmör", trots att vi borde prisa Telia och Försäkringskassan! Men det är inte alltid beslutsfattarna sitter här, de finns i Stockholm och kanske inte tänker på hur viktig marknadsföringen lokalt är.

Hur kan man se att dessa miljöer lockar talanger?

–God löneutveckling, bra tjänster, människor rör sig mellan företagen.

Hur marknadsförs dessa miljöer idag?

–Lokalt dåligt. Man glömmer bort att man är en bra arbetsgivare och har bara fokus på kunder och uppdrag. Men har man medarbetare som trivs så är det något att vara uppmärksam på. De blir ambassadörer och kan locka nya talanger. IKEA är väldigt, väldigt duktiga. Människor vill jobba just för IKEA, det spelar ingen roll om det är i Stockholm, Sundsvall eller Singapore! SCA har tydligen tuftat att rekrytera, de är nog för mossiga i sitt marknadsföringstänk. De borde snegla på hur Google resonerar.

Är de nationellt och/eller internationellt erkända/kända?

–Ja, nationellt.

Någonting som inte finns men "borde" finnas?

–Vi behöver mer entreprenöriellt tänkande. Minska trösklarna. Möjliggöra mer. SCA projektet med alla miljarder till Östrand till exempel. Var finns helhetstänket? Det behövs korvmojar, bostäder, kanske en konsthall! Det går ju att hitta på en massa spännande business kopplat till utvecklingen och till att det blir mer folk i omlopp. Sånt måste man lyfta lokalt.

Vad har regionen för attraktionskraft?

–Att det är en kvart till allt. Så lätt, så unikt. Samtidigt är Stockholm nära. Mycket bra kommunikationer.

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

–Det skulle betyda mycket. Här sitter vi och tror att vi vet allt. Vi måste vara openminded – se vad de kan och vill tillföra! Jag minns ett projekt som pratade med femtonåriga ensamkommande som svarade "Jag kan!" vilken fråga de än fick. Det är HELT rätt inställning, vi svenskar är nästan tvärtom. Vi kan lära av varandras attityd, berika varandra.

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. Åkroken, Miun och Midchamber kan gå i täten och söka strukturfondsmedel.

Varför är just din utvecklingsmiljö viktig för länets framtid?

-Vi är viktiga för att vi är en del i bra kommunikationer. Bil, buss, tåg, flyg – här flyter allt på. Vi är på tårna, får allt bättre kapacitet.

Vilka strategier har ni för att arbeta med talangförsörjning?

–Inga nedskrivna riktlinjer.

Vilken sorts talanger är det i första hand ni söker?

–Vi vill sticka ut från massan – hitta entreprenöriella människor med driv. Det är inte jätteviktigt att de har högsta betyg, det är huvudsaken de har engagemang och hjärta. Vi vill att de ska brinna för regionen, vilja medverka till att utveckla både företaget och Västernorrland.

Vilken betydelse har ledarna/coacherna?

–Ett jättestort ansvar. Bland annat måste man som ledare orka med att en del ser detta som en språngbräda vidare i karriären. Det är bara att stötta. "Bli inte kvar här om du inte vill, låt mig hjälpa dig vidare." Det tycker jag är en ledares skyldighet. Man kan aldrig ta någon för given och man ska vilja se människor växa. Det är viktigt att lyfta fram goda exempel, även kunna tacka och gratulera den som slutar och går vidare till nytt jobb.

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

–Att vara stolt ambassadör för sitt varumärke. Det är trivsel som sprids.

Hur ser du på branschvis samarbeten?

–Bra. Exempelvis CER-nätverket Bank, försäkring/fastighet/revision med koppling till universitetet. Branschen har gått ihop i frågan, ej som konkurrenter utan samverkar istället kring t ex rekrytering.

<https://www.miun.se/cer/cer-natverket>

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

–Att de måste lyfta fram Sundsvall som stad ännu mer. Lyft fram enkelheten. Jag tänker på Karin Thunbratt, chef för SEB:s telefonbank som flyttat hit från Göteborg. Hon tycker att Sundsvall är bästa staden i Sverige! Prata med såna som henne. Tala om allt bra, visa de roliga yrkena. Vi marknadsför oss inte på rätt sätt, vi måste stärka våra varumärken.

Text och foto Ann-Louise Rönestål Ek

http://www.mynewsdesk.com/se/bra/contact_people/eva-nyh-hederberg-18586<http://www.akroken.se/eva-nyh-hederberg-ny-vd-for-akroken-science-park/>