

## INTERVJU MED INGER NORDQVIST casinochef Sundsvall samt med i kvinnliga

### Affärsnätverket Q-biz



*Casinochefen Inger Nordqvist har koll på spelets regler!*

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

–En unik kompetens som man själv vill förädla.

#### **Hur utvecklas talanger?**

–Ett intresse från början, men den talangen utvecklas inte av sig själv, det kräver hårt jobb, massor av träning, en vilja att satsa själv.

#### **Hur tar vi vara på talanger?**

–Hm. Vi har bra förutsättningar. Men måste bli bättre på att samverka. Åkroken businesspark är ett gott exempel. Där verkar startup-företag som behöver stöd och

finansiering för att utvecklas. I regionen finns t.ex styrelseakademien med kompetenta människor som via styrelseuppdrag vill bidra till utveckling i startup-företag. Genom samverkan kan här matchas kompetens och utvecklingspotential. Det finns många ENSKILT goda saker – men för lite samverkan. Min bransch, besöksnäringen, behöver mycket arbetskraft, kompetens och chefer. FÅ TILL EN YRKESHÖGSKOLA, tänker jag! Utbilda i ledarskap. Vi har ansökt om det hos kommunen men fått avslag. Jag tror det skulle betyda mycket för talangförsörjningen med en regelrätt yrkeshögskola där näringslivet kan utbilda och sen handplocka människor till yrken där det är stor brist.

### **Kan vi skapa talanger?**

–Nej, det är något inom en. Tänk bara arbetsförmedlingen. Som utbildar arbetstagare att söka jobb så att de kan få bidrag. Istället behöver de se till vilket behov av arbetskraft som finns och matcha kompetens mot det genom t.ex. utbildning.

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

–Ingen aktör äger frågan, men det finns några som definitivt kan bidra till att lyfta frågan – Alltifrån skolan som kan ta tillvara elevernas talang till universitet och näringsliv/offentlighet. Handelskammaren är en organisation som kan fungera som koordinator. Ett overheadtänk behöver komma igång, en koordination av länets talangfrågor.

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

–Genom att det finns uppmärksamma mentorer fysiskt på plats där talangerna visar sig. I skolan, på företaget. T ex IKEA – Ikeachefen har identifierat en kvinnlig-talang hos sig. Här kan Handelskammarens kvinnliga nätverk Q-Biz ta en aktiv roll genom t.ex. mentorskap, låta henne växa till, se till att hon stannar i länet. I Sundsvall finns flera myndighetsverk som misslyckas rekrytera höga chefer med rätt kompetens från regionen. Istället rekryteras de från andra regioner och storstadsområden och pendlar mellan arbete och bostad. Det ger sämre utveckling till vår region.

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

–Talanger brinner för att lära sig nya saker och vara i ständig utveckling. Man vill få chansen. Det de mest behöver är bra människor som är måna om dem. De unga idag väljer i hög grad sin chef, de vill inte jobba ihjäl sig, de vill ha kul!

### **Vilken är den främsta utmaningen för rekrytering av talanger?**

–Ledarskapet! Här hos oss på Casinot har vi många unga. Jag och de andra cheferna märker att de unga tänker på ett helt annat sätt idag, de lockas inte av samma saker som förr, hot och löften funkar inte. Det kan ge inställningen "varför ska man satsa på de unga, lära upp dem, ge utbildning om de ändå flyttar?" Jamen, tänk här och nu. Om de blir bra och ger järnet just nu är det toppen. När de sen vuxit ur kostymen, låt dem gå! Låt dem istället bli din kund eller leverantör eller företagets ambassadör. De unga idag köper inte en chef som inte vill dem väl, de vill ha en rak dialog och känna att någon tar tillvara på deras intresse.

## **Vilka faktorer finns för en lyckad rekrytering?**

–Urvalet måste vara tillräckligt stort först och främst. Vi rekryterar jättemycket, från diskare till chefer. Det handlar mycket om att matcha rätt kompetens. Ta reda på "vad kan de bidra med", inte fokusera för ensidigt på vad de tidigare gjort. Hos oss krävs inte längre något CV för driftspersonal på golvet och vi jobbar med rekryteringsseminarier där vi både kan informera om vårt företag och samtidigt rekrytera rätt kompetens. På våra rekryteringsseminarier sker både gruppintervjuer och enskilda, löpande band, cv-fritt! Ställa några tydliga frågor, ta reda på "vem är du och vad vill du bidra med?" Det är effektivt, det är ett nytt tänk. Skistar är ett företag som har liknande rekryteringsformer. Så kan man jobba för att hitta folk till restaurang/dealers/säkerhet exempelvis.

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

–Bank, försäkring, it. De traditionella starka branscherna. Det är svårt att rekrytera IT-folk. Nya intressanta konstellationer håller på att uppstå – det är en tydlig trend: reklambyråerna P&P och Sweetpop slogs ihop för ett antal år sedan. Kommunikationsbyrån Mediegruppen slog sig samman med dem för ett tag sedan och helt nyligen köptes nya konstellationen upp av stora kommunikationsbyrån Gullers. Det nya Gullers företaget kommer att kunna erbjuda sina kunder en helhetslösning för kommunikation, både marknads-, PR- och kriskommunikation på flera ställen i landet. Det är spännande, flyter ihop, inte så tydliga gränser utan samverkan mellan olika tangerande områden. Det handlar ofta om ett gemensamt intresse för storytelling – en vilja att visa att man är lokal och nära och vill berätta sin historia. Mc Gregor reklambyrå jobbar förövrigt med att bygga varumärken åt hockeyspelare, de tar även fram hela koncept för restauranger, barer och hotell med menyer, inredning och marknadsföring. Spännande är också affären Crips på Storgatan som öppnade i våras. De gör ALLT – inredning, kläder, styling, frisersalong. Man kan komma in där och möta stylist, frisörer, inredare... flytande gränser, oerhört kreativt. Jag tror mycket på det sättet att jobba och samverka.

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

–Jag skulle säga besöksnäringen! Det är en ny basindustri som håller på att växa till i länet. Ett exempel på boomen är konkurrensen om både gäster och arbetskraft inom restaurangbranschen som växer så det knakar. Självklart är bank, försäkring och it fortsatt viktiga också. Inom IT-sektorn har stora etableringar av t ex myndigheter varit viktiga. Skogsindustrin har alltså varit viktig för regionen och SCA gör stora investeringar i regionen som främst kommer att säkra skogsjobben ute i regionens glesbygd under en överskådlig framtid. Helt nyligen presenterades ett förslag att dela den stora SCA-koncernen i Forest Products och Hygien. En sådan delning skulle innebära att SCAs huvudkontor återigen skulle finnas i Sundsvall och regionen vilket har en viktig symbolisk betydelse.

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

–IT-branschen!

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

–Det märks att det jobbas aktivt, exempel är Bron (Sundsvall 42), samverkan och knutpunkt för IT-frågor. De statliga myndighetsverken har stor efterfrågan på IT-kompetens och förser såväl egna medarbetare som konsulter med arbete. Åkroken rekryterar ny vd. Det rör på sig.

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

–Genom nätverk allra mest, sällan ute i annonser. IT-kompetens rekryteras mellan företagen. Det är logiskt, det handlar ju om att bygga starka varumärken och att de som redan är inne i ett företag "säljer" det till andra, på så sätt kan nya talanger rekryteras. Gott rykte.

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

–Ja. Skandias huvudkontor finns här, de är kända. SCA är känt – forest products finns överallt. Metzo Paper har det gått bra för, Permobil är världsledande inom sin nisch och urbra på storytelling – de säljer tanken på frihet som livsstil. Tänk dig ett företag med en produkt så stark att namnet till och med finns som ord i encyklopedin! Inte illa.

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

–Mat och besöksnäring kan definitivt växa mer. Dels krävs att vi har tillräckliga resurser i form av kompetens och arbetskraft. Sedan krävs att vi har hög kvalitet i genomförandet och här måste det offentliga tänka till – exempelvis Kustvägen – ja, där är det tänkt att turisterna ska åka, men hur är kvaliteten på vägen? Om besöksnäringen ska fördubblas till år 2021 måste investeringar till, även offentliga.

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

–Havet! Infrastrukturen – flyg, tåg, nya E4:an...storstadskänsla i småskalighet med stort utbud av shopping, restauranger och nöje. Samtidigt finns närheten till naturen. Det tar inte mer än 10 minuter till det mesta. Vi har dessutom ett stort utbud av sporter både för elit, bredd och motion.

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

–Det vore jättebra. Sundsvall växer men på bekostnad av landsbygden. Det behövs mer folk! Duktigt folk med idéer. Här måste vi vara på tårna och hitta sätt att identifiera talanger och få in dem i företagen så att de vill stanna.

### **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?**

–Det är huvudsakligen en näringslivsfråga och bör nog börja drivas av någon organisation inom näringslivet. Starta med basic, se behoven och börja där.

### **Anser du att ditt företag/din organisation är viktig för länets framtid? På vilket sätt?**

–Casinot är en besöksattraktion, det är unikt att det finns här. (Och i storstäderna.) Vi sysselsätter många unga och utrikes födda, utbildar och rekryterar, ett riktigt testlabb för talangförsörjning! Men det är en arbetsplats med hög personalomsättning, många ser det som ett genomgångsyrke. Men ser vi talanger då satsar vi på dem. Vi är duktiga på jämställdhet och mångfald och har mycket att berätta för andra företag om hur vi tänker och jobbar, både strategiskt och operativt.

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

–Vår strategi är att anställa de bästa! Många kommer hit utan högre utbildning. Eget driv och personlighet är viktiga komponenter för att få chansen här. Vi har ett aspirantprogram, det kan talanger gå. 2-4 personer per år får gå det. Utbildningen är på ett år och handlar om att ta tillvara på talangerna – låta dem göra projekt, driva och delta. Inom Svenska Spel finns också ett talangprogram för toppchefer så att ledarna alltid ska vara på tå. Det är TUFFT, men ger god utdelning.

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

-Socialt begåvade som vill ge gästen det lilla extra, trevliga och framåt människor.

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

–Helt avgörande. Det är därför vi jobbar så hårt med att ständigt utveckla ledarnas kunskap, deras inställning.

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

–Jag är övertygad om att vårt arbetssätt kan användas till mycket! Vårt aspirantprogram, att vi tänker ledare och inte chef, mångfaldstänket – exempelvis har vi utbildningsmaterial på flera olika språk. Sammantaget en kreativ, dynamisk miljö som drar till sig – och utvecklar – talanger.

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

–Det är mycket viktigt. Jag älskar det! Hellre liten del av en stor kaka, en stor del av en liten kaka, då blir man så mycket starkare. Vi måste över huvud taget tänka på oss själva som EN region, sända ut gemensamma signaler. Det är kraftfullt.

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

-Vi har fantastiska möjligheter men vi måste samarbeta mer långsiktigt kring detta. Vi börjar med att sätta oss runt samma bord – både näringsliv och privata aktörer. Vi börjar smått, med någon liten fråga som vi kan jobba KONKRET kring. Det är mycket bättre att vi GÖR något, även om det bara är en liten början, än att bara prata om storslagna visioner som inte blir något av. Pratar man för mycket händer inget.

**Inger Nordqvist medverkar också i det videofilmade panelsamtalet om talangförsörjning. Se <https://www.youtube.com/watch?v=k9R5E-Cl8tc>**

Text och foto Ann-Louise Rönestål Ek