

INTERVJU MED JOHAN WIKSTRÖM, kommunikationsbyrån Genomtänkt (årets studentföretagare 2016)



Vad är en talang, hur definierar du det?

–Kvalitéer och en förmåga att använda dessa. Talangen är kanske inte alltid den som är "bäst", men den som är bäst lämpad för en uppgift.

Hur utvecklas talanger?

–Genom stimulans, annars tappar man motivationen. Det är som i träning, man måste uppmuntras genom träning med likasinnade.

Hur tar vi vara på talanger?

–Västernorrland försöker. Åkroken är ett exempel – men de vet inte riktigt var de ska leta talang. Grey space – kommunikationsbyrå med spets mot it, liknar Åkroken men har ännu inte definierat sig tydligt nog. Och så har vi Miun där man kan ha svårt att omfamna entrepreniörelt driv. Jantelagen föddes i den här delen av världen och det märks. Det måste börja bli OK att vara duktig. När vi tävlade i årets studentföretagare fick vi höra att vi var så "osvenska". Det enda vi gjorde var att säga att vi var bra!

Kan vi skapa talanger?

–Ja, det tror jag. Som musiklärare har jag frågat mig kan man lära folk att bli musikaliska? Men man har olika förutsättningar, vissa är bättre än andra. Men förmågan att lära slutar inte existera, alla kan utvecklas. Det handlar om att signalera att DIN talang är viktig. Åkroken är bra på att motivera – att hjälpa till så att man hittar modet att utforska sin talang.

Vem eller vilka i länet "äger" talangfrågan?

–Det är så uppdelat. Miun tar inte vara på talanger, Åkroken försöker hitta talanger, näringslivsfolket försöker hitta gemensamma strukturer. De olika aktörerna måste jobba tillsammans.

Hur identifieras talanger bäst?

–På universitetet. Jag har hört personal på Miun säga "det finns talang, men vi får inte använda den." Det handlar om att man jobbar så mycket med teori, det praktiska får inte utlopp. Det är inte tillräcklig förankring lokalt hos företagen heller. Jag tror att Jantelagen gör att det är väldigt begränsat hur många och vilka som får "sticka ut" i universitetsvärlden här. Det skulle skapas fler arbetstillfällen om man lyckades få tag i de 4-5 talangerna varje år och kunde lotsa dem rätt!

Vad attraherar talanger, förutom pengar, tror du?

–Bekräftelse och möjligheter. Sundsvalls kommun är bra på det, vi har även Norrlandsfonden, Almi. Men en samlad portal vore bra. Vi har fått bra uppmärksamhet, nominerades bl a på Sundsvall Business Awards. Det är viktigt att känna att det man gör betyder något för andra, att man gör nytta, vi tar t ex hand om UF-företag.

Vilken är den främsta utmaningen för rekrytering av talanger?

–Att få dem att stanna kvar i länet. Vi kämpar med det. Det gäller att kunna svara på varför man ska jobba här och hjälpas åt att hitta talanger. Sweetpop/Gullers grupp jobbar så.

Vilka faktorer finns för en lyckad rekrytering?

–Alla möjligheter finns i Sundsvall, men de finns inte beskrivna. Man vet inte vad man får om man söker jobb här. Det handlar om att kunna beskriva företagen och livsmiljön på ett sexigt sätt – profilera. Ta hjälp av nätverken.

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

–Sundsvall är en IT-startup-bubbla. Vi får allt fler webb-startups. Jag tror att vi börjar våga tänka globalt i Sundsvall, det blir en mycket mer intressant miljö då. Men väldigt få företag profilerar sig. Rekryteringsbranschen måste också bli mer synlig/profilerad.

Vilka är de viktigaste utvecklingsmiljöerna i länet? –IT! Det här är Sveriges IT-stad.

Vilka västernorrländska utvecklingsmiljöer tycker du har störst attraktionskraft?

–IT, återigen. Västernorrland erbjuder generösa möjligheter, statliga finansiärer och andra. Synergier som borde gå ihop. Franchiseföretagare i Sundsvall borde få annat utbud än det alla andra har.

Hur kan man se att dessa miljöer lockar talanger?

–Man ser det på hur mycket som investeras. Lönerna är bra.

Hur marknadsförs dessa miljöer idag?

– Inte tillräckligt positionerat. I Umeå har Umeå Nova fått företag att komma dit, man samarbetar med andra it-länder i Asien till exempel, använder gemensam kraft. Men Sundsvall har alla förutsättningar – vi borde definitivt marknadsföra oss som Sveriges IT-huvudstad.

Är de nationellt och/eller internationellt erkända/kända?

–Ja, delvis. Men det skulle gå att nå ut bättre vad gäller IT-jobb som inte kräver högt utbildad personal. Den som knacker kod hemma kan få jobb här. Jag tror att flera branscher kan hjälpas åt för att nå olika typer av kompetens.

Någonting som inte finns men "borde" finnas?

–E-handeln skulle kunna växa. Sen tycker jag att det norrländska värdet som symbol skulle kunna lyftas här i länet. Som i Luleå – det är så självklart NORRLAND och det har en god klang. Mer sånt här!

Vad har regionen för attraktionskraft?

–Jag bor i Härnösand själv, tycker att den staden och Sundsvall erbjuder väldigt hög livskvalitet året om. Det är enkelt att lära känna folk, lätt att trivas. Det borde regionen trycka hårdare på.

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

–Mycket. Men språket är ett problem. Det går inte att vänta på SFI, språkinläring måste komma igång dag ett. Sedan måste Arbetsförmedlingen intressera sig mer för talanger och matchning! Vi pratar med dem nu och försöker få in någon, men det är NOLL intresse för matchning. De måste hitta system för att titta på kompetens hos de nyanlända. Måste våga testa nya sätt att jobba.

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?

–Ska vi bli ett starkt, innovativt län som motverkar utanförskap och rasism finns inga alternativ. Vi måste hitta på olika sätt att hitta rätt personer till rätt positioner. Jag tror på samverkansgrupper som letar goda exempel att ta efter. Bra att lyfta fram profiler som lyckats också.

Varför är just ditt företag viktigt för länets framtid?

-Vi är förebilder, tre talangfulla studenter på Miun, nu är vi en populär start-up som kommit en bit på väg. Det är viktigt.

Vilka strategier har ni för att arbeta med talangförsörjning?

–Det handlar om att titta på vad var och en vill utveckla och tillgodose det. Tillsammans med Åkroken tittar vi på det. Det är viktigt att lära känna mycket folk och få in olika synpunkter på utvecklingsområden.

Vilken sorts talanger är det i första hand ni söker?

–Folk med ett extremt driv. Sådana är svåra att hitta. Talanger missas lätt, de flyter förbi och går vidare. Den formella kompetensen kommer i andra hand, drivet och intresset kommer först!

Vilken betydelse har ledarna/coacherna?

–Jättestor betydelse. Men det bygger också på att arbetstagaren känner engagemang och lojalitet. Som jag kan lyfta upp och bekräfta som ledare.

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

–Att vi vågar prova nya sätt att jobba. Vi kör thinktanks där vi pratar finansiering, vidareutveckling. Stimulansen är att lyckas. Vi intern-inventerar, vad kan man göra med den personalgrupp man för tillfället är. Tio hjärnor tänker bättre än en.

Hur ser du på branschvis samarbeten?

–Det borde finnas en pool av folk att ta in när man har behov. Det blir konkurrenskonflikter ibland. Kommunikationsbranschen borde jobba tillsammans mera – fördela uppdrag mellan sig, fundera över hur man ska hantera gemensamma intressen.

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

–PROFILERING. Vart ska vi, hur ska det se ut, utredning. BESTÄM att satsa.

www.genomtinkt.se

Text och foto Ann-Louise Rönestål Ek