

INTERVJU MED OMAR BARSOM, vd Active Life Assistans, Sundsvall



Omar Barsom på sitt kontor

Vad är en talang, hur definierar du det?

–En utvecklare med nya idéer och inspiration. En inspiratör!

Hur utvecklas talanger?

–Genom att tidigt få ta ansvar, redan i ungdomstiden. Jag sitter i styrelsen för UF – ung företagsamhet och har själv varit UF-företagare. Ju tidigare man satsar, desto lättare går det sen. Har man provat på i tidig ålder har man det med sig och talangen utvecklas snabbare och säkrare.

Hur tar vi vara på talanger?

–Jag tycker man är bra på det i den här kommunen! Bland annat stödjer man olika föreningar som jobbar med unga. Näringslivsbolaget här i Sundsvall är en nyckel, de ordnar träffar och seminarier – det är ett väldigt öppet och välkomnande klimat. Tidigare handlade det om att känna rätt person för att få hjälp, men nu är det så lätt, det är bara att gå in. Gemenskap, öppenhet, drop-in-känsla är viktiga faktorer för att få människor att våga satsa.

Kan vi skapa talanger?

–Ja. Självklart handlar det om en medfödd fallenhet för något, men det hjälper inte om man inte hamnar rätt. Det handlar om att skapa förutsättningar tidigt för att hitta och utveckla talang. Många går genom livet i trygga anställningar och vågar inte ta risken/steget, sen upptäcker de om de väl testat att det är precis det de skulle ha gjort hela tiden! Som sagt – den som testat företagande som ung vågar ta språnget.

Vem eller vilka i länet "äger" talangfrågan?

–Det måste vara ett samarbete där man slår ihop olika kompetenser och aktörer. Både kommun och aktörer inom näringslivet. Ytterst viktigt att politikerna är med på banan, Sverige bygger på ett politiskt system. Huvudsaken är att frågan inte hanteras separat, åtskilt, utan att man hittar en väg att samarbeta.

Hur identifieras talanger bäst? –Under ungdomstiden! I skolan. Skapas rätt förutsättningar så kommer de fram. Fördöm inte olikheter. Många som är stjärnor idag hade det svårt i skolan, Ingvar Kamprad till exempel. Det är inte säkert att talangen är synlig för talangen själv!

Vad attraherar talanger, förutom pengar, tror du?

–Drivkraften att skapa, åstadkomma något. Ett inre behov. För min egen del ville jag ändra kvalitén på assistansen som mina syskon hade. Bilden av vad jag ville förbättra blev tydlig. Jag var 24 år när jag startade assistansföretaget. Vi är en företagarfamilj, så jag hade drivkraften med mig i bagaget.

Vilken är den främsta utmaningen för rekrytering av talanger?

–Att få in det politiska perspektivet. Det är viktigt att lokala politiker öppnar upp dörren och skapar förutsättningar, t ex ger bra budget till aktörer inom näringslivet. Att de förstår grunderna till ett bra näringslivsklimat.

Vilka faktorer finns för en lyckad rekrytering?

–Väl genomförda anställningsintervjuer, referenstagning och provtjänstgöring.

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

–IT-, bank- och försäkringsstaden Sundsvall! Sen byggs det mycket, staden utvecklas, bostadsruschen är igång, det säkrar bra rekryteringar att kunna erbjuda bra boende. Jag tror omsorgssektorn är på uppgång också, men driftsformerna behöver utvecklas, fler privata aktörer släppas fram.

Vilka är de viktigaste utvecklingsmiljöerna i länet?

–Samma där; IT, bank, försäkring, vård och omsorg.

Vilka västernorrländska utvecklingsmiljöer tycker du har störst attraktionskraft?

–IT, bank och försäkring.

Hur kan man se att dessa miljöer lockar talanger?

–Satsningar på bra filialer från stora företag, tecken på att Sundsvall är en viktig stad man vill satsa på. Fler utbildningsplatser och vidareutbildningar.

Hur marknadsförs dessa miljöer idag?

–Via utbildningarna, Mittuniversitetet till exempel har bra samarbeten med näringslivet, studenter kan få trainee-tjänster som sedan leder till jobb efter avslutad utbildning.

Är de nationellt och/eller internationellt erkända/kända?

–Både och. Till exempel SEB är kända.

Något som inte finns men "borde" finnas?

–Det behövs fler utbildningsplatser på Miun! Satsa på fler universitetsprogram inom medicin och yrken inom hälsa och vård. Om fler kan utbildas kan fler få jobb direkt, förutsatt att boendefrågan är löst. Bredda OCH fördjupa Miun:s utbud. Titta på Umeå, hela staden lever på universitetets attraktionskraft. Jag tror på att tänka lokalt och samarbeta med närliggande regioner, en nyckel att titta på behoven i länet.

Vad har regionen för attraktionskraft?

–Friluftsliv, affärsmöjligheter, boende. Närhet till allt. Lysande infrastruktur, bron och flygplatsen till exempel.

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

–Att hitta utlandsfödd talang är en självklarhet för Västernorrland! Det är så vi kan utveckla vårt län och vårt land, få in kompetens och ett nytt tänk. Mångfald på riktigt. Många som kommer hit har uthållighet, vilja, ambition. Min familj kom hit från Irak och har jobbat för att utvecklas som företagare, det har gått bra. Integration sker genom jobb. Självklart kan mycket bli tufft i starten när det kommer många flyktingar, som en överbelastning, men när integrationen fungerar blir de nya svenskarna en stark motor. Det är en nyckelfråga.

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. Då har vi bestämt oss för utveckling och långsiktighet. Bäst är att de aktörer som redan är igång med frågorna samverkar och jobbar fokuserat.

Varför är just ditt företag viktigt för länets framtid?

-Vi är ett dynamiskt företag som sysselsätter ganska många. Totalt 125 anställda med bas i Sundsvall allt från personliga assistenter, arbetsledare och samordnare. Vi står för personliga relationer och långsiktighet. Vi planerar alltid utifrån ett långsiktigt samarbete när vi möter en ny kund. Det är som att bygga ett hus, vi gjuter en stark grund som vi sedan bygger på.

Vilka strategier har ni för att arbeta med talangförsörjning?

–Att bygga en stark organisation där medarbetarna trivs och tipsar lämpliga talanger om att det är långsiktigt att arbeta hos oss. Vi tänker också att nöjda kunder tipsar och ger nya kunder. Det handlar om att alla i företaget ska veta visionen, strategin och kunna stå för den.

Vilken sorts talanger är det i första hand ni söker?

–Stark vilja, uthållighet, medmänsklighet. Egenskaper som är minst lika viktiga som utbildning. Vi jobbar inte i en verkstad som stänger klockan 16, attityden är avgörande och det är behoven som styr verksamheten.

Vilken betydelse har ledarna/coacherna?

–Stark och avgörande. Ledarna blir förebilder, för att nå den nivån måste man ha prövat och omprövat, utmanat sig själv i livet. Jag tror människor som haft en del besvärliga upplevelser blir starka, modiga ledare.

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

–En varm och välkomnande kultur där man vågar prata och ta upp saker. Rädsla ska inte styra och ledarna ska både motivera medarbetarna och tacka dem när de tar upp svårigheter.

Hur ser du på branschvis samarbeten?

–Det är viktigt.

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

–Att politikerna öppnar upp och tar frågan på allvar. Med ett mer tillåtande klimat kommer talangutvecklingen av sig själv. Näringslivet tillsammans med kommunerna har en viktig roll.



Sundsvalls bästa utsikt?

<http://www.activelifeassistans.se/webbsidan/>

Text och foto Ann-Louise Rönestål Ek