

VÄGVISAREN

Farzad Golchin vet av egen erfarenhet vad ett jobb kan innebära för en familj som försöker etablera sig i Sverige. Nu driver han en rekryteringsfirma som tänker utanför boxen.

TEXT PER CORNELL FOTO SANNA LINDBERG

FARZAD GOLCHIN

Titel: Grundare och vd av Novare Potential.
Bakgrund: Civilekonom och har jobbat inom marknad på bland annat Bring och Comviq.
Motto: »Säg det eller glöm det.« Uppstår ett problem eller en konflikt tar man antingen upp den eller släpper det. Man gnäller inte i efterhand.
Oväntad talang: Bra basket-spelare med meriter från division 1. Är i dag spelande lagledare för ett division 3-lag.
Bästa egenskap: Är positiv och ser möjligheter.

NOVARE POTENTIAL är rekryteringsfirman som ser sig själva som ett innovationsbolag. För att hjälpa talangfulla kandidater med utländsk bakgrund att ta sig förbi hindren på den svenska arbetsmarknaden, har de tänkt lite utanför boxen. Vi bad Farzad Golchin, grundare och vd, att berätta om ...

... hur allting började:
»Jag var som marknadschef med och vände Comviqs vikande siffror genom att börja bearbeta målgrupper i Sverige som ringde mycket till sina hemländer. Vi tog fram kulturellt anpassade budskap och marknadsförde oss i kanaler där målgruppen fanns och fick väldigt fina resultat. Jag blev inbjuden till Almedalen för att prata om detta och satt i samma panel som Novares grundare Fredrik Hillelson. Han frågade om jag ville hjälpa till att täta glappet på arbetsmarknaden mellan den kompetens som kommer till Sverige och företagens behov av duktigt folk.«

... hur Novare Potential blev verklighet:
»Jag trodde han hade ett färdigt koncept, men det var bara en idé. Så jag fick börja med research och presenterade sedan en affärsplan för Novare. Det började med bara mig som anställd. Efter drygt två år är vi sju personer.«



I rättvisans tjänst. Vad som började som ett slumpartat möte i Almedalen har i dag vuxit till en framgångsrik verksamhet.

»Oliktänkande höjer kreativiteten och gör att organisationer kan ta större marknadsandelar.«

... hur han får nyanlända i arbete:

»Vår modell bygger på att kandidaten som företaget väljer blir anställd hos oss det första året. Kandidaten har då tillgång till ett kulturellt bollplank hos oss att vända sig till kring sådana saker där det är svårt att veta vad som förväntas. Företaget slipper eventuellt krångel och konsulten får en trygghet. Det blir som en förlängd rekrytering kan man säga.

Vi är också aktiva kring utbildning i bristyrken. Exempelvis samarbetar vi med Sophiahemmet kring läkarvalidering och med

KTH kring en utbildning i Javaprogrammering.«

... utmaningarna för nyanlända att få jobb:

»Nätverket funkar åt båda hållen. Kandidaterna saknar nätverk och företagen har svårt att hitta de kvalificerade personer som har kommit till Sverige. Språket är så klart en utmaning också. Men det som har slagit mig är att företagen är skeptiska på grund av att kandidaterna inte har utbildning och erfarenheter från svensk arbetsmarknad. De kan inte värdera deras bakgrund riktigt i kombination med att de har en övertro på en svensk bakgrund.«

... varför de kommer lyckas ändra detta:

»För att det finns så många duktiga kandidater som har kommit hit. Vi märker det eftersom våra kunder kommer tillbaka till oss.«

... varför mångfald är bra på arbetsplatser:

»Oliktänkande höjer kreativiteten och gör att organisationer kan ta större marknadsandelar. Det öppnar också upp för att hitta den bästa kompetensen om man har ett större sökfelt. Sverige är ett mångkulturellt land i dag och det finns stor affärsnytta för de som lär sig att utnyttja detta på rätt sätt.«

... varifrån han fått sin drivkraft:

»Jag drivs av utveckling och att göra saker i den värld vi lever i bättre – både i stor och liten skala. Jag tror starkt på personlig utveckling och att försöka uppfylla sina drömmar. Därför gör det mig förbannad när så duktiga människor inte kommer till sin rätt i Sverige. Det är orimligt ibland och det gör ont i mig att se det.«

... vad som inspirerat honom:

»Jag förstår hur det är att komma till Sverige från ett annat land då mina föräldrar flydde hit från Iran 1985 när jag var två år. De skolade båda om sig och fick jobb. Min far som lärare och min mor som tolk. Jag har sett hur mycket ett jobb betyder för en familj och för integration. Om en i familjen får ett jobb blir det som ringar på vattnet. Det gör skillnad.«