

## Intervju med Hans Krona, Ciceronen 2000-11-17 kl. 11.00-12.40

### Bakgrund

Hans Krona är i grund och botten ingenjör. På hans tid när han utbildade sig var det så att hade man inte ingenjörsexamen, hade man heller ingen karriär. Han har arbetat på Atlas Copco, varit gruppchef på Volvo och ”sales promotionchef” för Alfa Laval. Han var med och etablerade Alfa Laval i Lund, han har varit VD i Danmark, Korea och Japan. Han var med och anställde någon bland de första kvinnliga cheferna. Han medverkade och som han kallar det ”sanerade” Beijer Invest. Han satt som vice VD i ett investment företag som företagsdoktor. Idag sysslar han mest med utbildning, ledarskap, affärsutveckling, styrelsearbete och mentorskap. Han har skrivit flera böcker bland annat:

- Att väl förvalta
- Största utmaningen någonsin
- Jag tar befälet över min mentala golf
- Lärarskap
- Framgångsrika företagskulturer
- Revolutionens ledarskap

Han har en stor och bra rekryteringsbakgrund. 1997 ringde Lars Lindkvist upp honom och frågade om han kunde hjälpa honom att få ordning på ett manuskript till en bok, vid namn Utvald.

### Traditionell rekrytering (GAMLA)

Det finns två typer av rekrytering vilka är:

- ”rekrytering” där man arbetar öppet med annonser m.m.
- ”exekutive searchers” vilka arbetar tyst med headhunting. Dessa uppkom i början på 1920-talet i USA. På 1950-1960 talet kom de även till England och Frankrike. De har ett etniskt och moraliskt dilemma. Kända personer från den tiden var bl.a. Spencer Stuart och Egon Svenner. Det är mycket kritstrecsrandigt och make up inom denna typ av rekrytering. Man ska jobba i den tysta branschen, det är det finaste, sägs det. Konservativ, hög lönsamhet, föråldrad/förstelnad, (den yngre generationen slår bakut) och nätverk på hög nivå. De tar inga uppdrag under 400.000 kronor.

Hans jobbade med att bygga upp ett nytt tänkande i denna tysta bransch. De jobbar med konsulter som i sin tur har hjälp av researchers. Dessa har alla en databank där kandidaterna lagras, de är inte väl uppdaterade och Hans arbetsuppgifter gick ut på att utveckla dessa databanker.

### Mäklari (NYA)

T.ex. Wide eyes – Leif Advinsson.

Dessa vill ha kontakt med uppdragsgivaren. Hans tror inte att dessa företag har någon morgondag. De blir snart E-rekryterare som t.ex. Stepstone och de har inga höga befattningar i sina databanker. Fördelen med dem är att de har en on-line funktion, direktkontakt. De använder ofta tester och tittar på tillgängligheten och snabbheten. Man kan ifrågasätta deras kompetens. Alla duktiga rekryterare säger att det inte finns några bra tester.

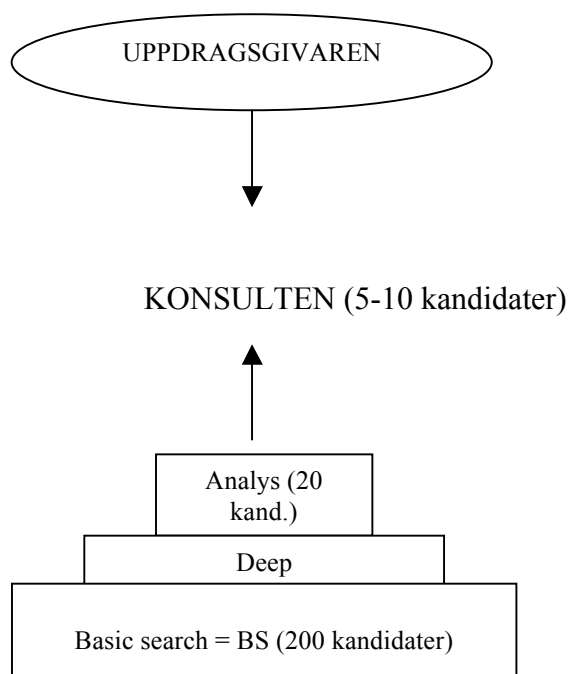
Varför finns inte alla på nätet? För att brandväggarna inte är tillräckligt starka. Säkerheten är A&O i rekrytering och sekretessen är superviktig att hålla.

### Bemanningsföretagen

Det krävs struktur i denna bransch. Idag går organisationerna mot mer flexibilitet. Man vill gå ifrån anställningar. Den yngre generationen har inget emot det, vi kommer att få se konsultbranscher. Det går mot att gamla organisationer idag luckras upp med nya tankar och idéer. Man ska vara mer flexibel och utan fast anställning. Man ska vara anställningsbar och uppdragsbar!

Det kommer förmodligen bli stora förändringar i organisationen. Kompetensförsörjning. En ny metod är drafting som t.ex. bröderna Sedin som draftades till ett hockeylag i Canada redan som 15-åringar. Drafting av elever på högskolan är något som kanske kommer att komma mer och mer. Det innebär att konsulter ansvarar för studenternas utveckling och har rättigheten till dem. Grundtanken är att anställa färdiga studenter i företagen när de är klara med sin utbildning.

### Hur går rekryteringen till?



Du når aldrig den optimala personen med ditt gallringssystem. "BS" jagar öppna uppgifter, de jobbar mycket på Internet. Det finns mycket uppgifter där ute. På "Deep" jobbar man med business intelligence. Man plockar fram uppgifter om konkurrenter. Det handlar om etik och moral. Det finns en organisation i USA som plockar fram känslig information. I analysdelen gör man en totalanalys. Det finns en ansvarig som sköter hela analysen.

Vid en intervju går rekryterarna efter timglasmodellen. Den innebär att de börjar intervjun med att ställa lätta och ofarliga frågor till kandidaten. Efter en stund kommer de in på den smala delen av timglaset och kan då ställa mer känsliga frågor. Efter det slutar de intervjun med att ställa lätta och ofarliga frågor igen. På detta sätt får de kandidaten att känna sig trygg utan att få den att känna att den avslöjat en massa känsliga saker.

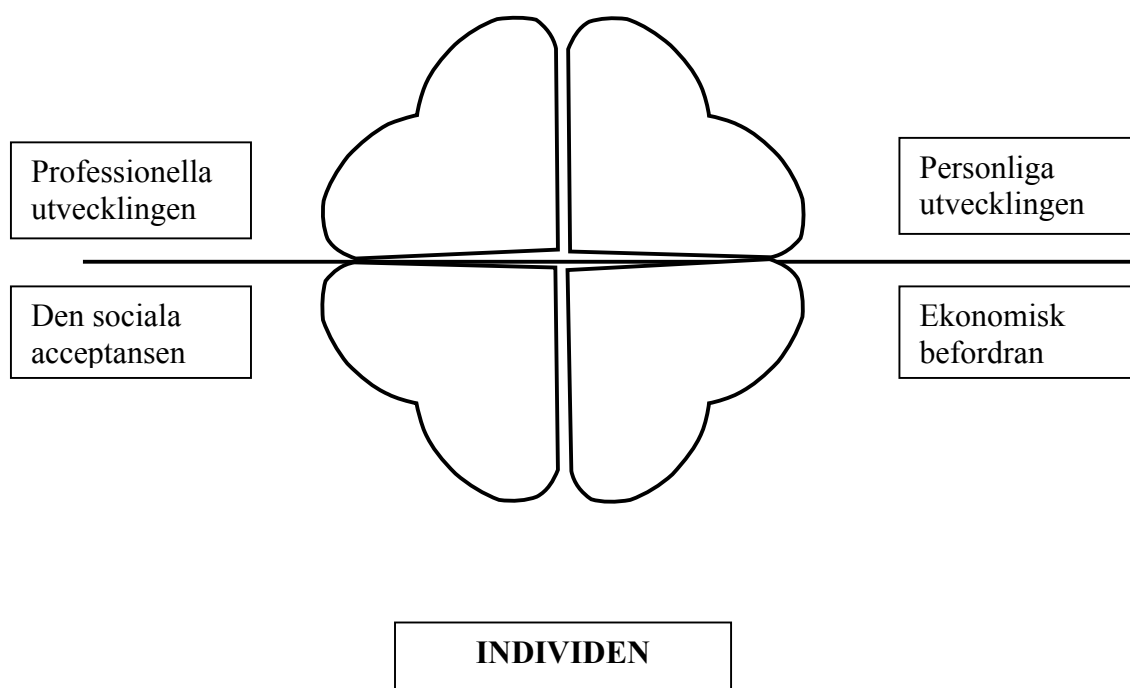
Kompetensen skiljer sig mycket mellan konsulterna. Därför byggdes det upp en utbildningsplan för dessa.

Tre grader i utbildningsplanen:

1. Rekryterare (duktig på att plocka fram en bra individ)
2. Rekryteringsarkitekter (ska kunna optimera en funktion)
3. Humanarkitekt (Strategiskt kunnande)

### Fyrklöversystemet/konceptet

- Personlig utveckling och varför du har utvecklats, barndomen
- Professionella utvecklingen. Hur har du utvecklats och i vilken miljö. Har du haft några problem i din utveckling? Positiva/negativa saker.
- Den sociala acceptansen.
- Ekonomisk befördran



En headhunter talar inte om vilka uppdragsgivare han har. Man ska utveckla ett samarbete med uppdragsgivaren. Fel rekryteringar tystas ned. De vill inte erkänna att de har gjort fel.

GHR Grey Haird Revolutionary, kallar sig Hans.

### Tips på böcker:

- Confidential
  - Kvantjaget och SQ-själens intelligens, Dana Zohar
- Hon har satt ihop IQ och EQ och bildat det nya SQ. 40hz ger en helhetssyn.

