

Vad menas egentligen med search?

Under många decennier har searchbegreppet betytt att en rekryteringskonsult, ofta kallad headhunter, har letat reda på och adresserat personer för att intressera dem för ett nytt jobb.

Ofta har denna sk searchkonsult /headhunter/rekryteringskonsult haft en researcher knuten till sig. I så fall är det i 9 fall av 10 som researchern har gjort det verkliga sökarbetet och hittat kandidaterna.

Historiskt har den andra delen av rekryteringsbranschen bestått av annonsförfarande. Och ibland har metoderna kombinerats.

Vad har egentligen hänt de senaste 10 åren med searchbegreppet?

Jo, internet med dess fantastiska möjligheter har öppnat möjligheten för ett helt nytt branschavsnitt inom rekrytering. Genom att registrera sig i CV- databaser hos olika rekryteringsföretag kan man bli sökbar på ett annat sätt än tidigare. CV-register har i och för sig alltid funnits, i pärmar, i arkivskåp, i mappar och de har varit mer eller mindre lättillgängliga för konsulten att leta i.

Under de tio år som har gått sedan Internets genombrott har alltfler i alla åldersgrupper tagit till sig såväl datortekniken som internets möjligheter att göra sig synlig med sina uppgifter om meriter och utbildningar mm. Man kan på det sättet göra sig synlig och uttrycka att man kan vara intresserad av ett nytt jobb tex.

Det har i rekryteringsbranschen utvecklats ett ganska stort segment där just sökning i CV- databaser är själva kärnan i verksamheten. Det finns idag en rad rekryteringsföretag som, när man talar om search, såsom grund uteslutande söker just i CV- databaser. Antingen kan man då prenumerera på databaser som delas av många och/eller bygger man upp en egen databas. Men att själv leta upp och adressera duktiga personer som inte har "lagt ut sig" sysslar man överhuvudtaget inte med.

Det finns även företag, ofta bemanningsföretag, som i sin verksamhet toppar sitt produktutbud med " executive search". Men när det kommer till kritan innebär sökarbetet fortfarande i princip uteslutande sökning i CV databaser, vars kvalitet kan vara skiftande.



För kunden /upphandlaren blir det ofta osäkert vad man som leverantör egentligen erbjuder.

Viktigt är att ställa frågan till leverantören på vilket sätt som just sökningen går till. En varm rekommendation är att vara tämligen närgången i detta för att kunna bedöma bärkraften hos leverantören. Det finns ett antal chefsrekryteringsföretag idag som i sin affärsprocess uteslutande använder sig av CV databaser och det finns ett antal som aldrig gör det.

GuReSearch använder numera ganska ofta begreppet **proaktiv search** för att tydliggöra på vilket sätt vi arbetar med search. Och vi menar att det är uteslutande genom proaktivt uppsökande kontakter med personer som inte har valt att registrera sig i CV databaser som vi har lyckats i uppdragen.

Det är vår övertygelse att ett flertal av de uppdrag vi arbetat med aldrig skulle ha kunnat lösas på annat sätt. Det finns branscher där kompetenser är en bristvara och nivåer på uppdrag där det är uteslutet att kandidaten skulle fundera på att lägga ut sitt CV för sökning. Vilket i sin tur skulle innebära att uppdraget inte kunnat lösas såvitt man inte arbetat med kvalificerad proaktiv search.

Så watch out ! när det handlar om search! Ta reda på hur leverantören verkligen arbetar med detta.

Gör först därefter valet av leverantör!

Birgitta Gure
2009