

Bewerbungsaktivitäten im Sommerloch

15.07.2010 - Ein- und Ausblicke von Marcus Michel

Zunächst einmal: „Sommerloch“ gibt es wirklich! Dieses kleine, hübsche Dorf ist in der Nähe meiner Geburtsstadt Bad Kreuznach oder natürlich auch im World Wide Web zu finden: [http://de.wikipedia.org/wiki/Sommerloch_\(bei_Bad_Kreuznach\)](http://de.wikipedia.org/wiki/Sommerloch_(bei_Bad_Kreuznach))

Zum Thema: Über das Jahr verteilt beobachten wir einen sehr unterschiedlichen, aber regelmäßig wiederkehrenden Aktivitätsgrad hinsichtlich offener Stellenangebote und Bewerbungstätigkeiten.

So erhalten wir zum Beispiel überdurchschnittlich viele Initiativbewerbungen zu Beginn eines Jahres. Nach der Atem- und Denkpause über die Weihnachtszeit und den Jahreswechsel ist der Veränderungswille und die Bereitschaft für einen Wechsel überproportional groß. Da ich grundsätzlich wenig von Initiativbewerbungen halte, rate ich diesen Aktivismus vier bis sechs Wochen in das neue Jahr zu retten, da Ende Januar / Anfang Februar die meisten Unternehmen das Rekrutierungsjahr aufgrund der Personalplanungs- und -budgetierungsprozesse erst richtig starten.

Für den / die bonus- und tantiemebeeinflussten Arbeitnehmer/in insbesondere in der Finanzdienstleistungsbranche ist die Zeit nach der Bonusauszahlung (Mitte Februar bis Mitte April) eine bewerbungsintensive Zeit. Konkurrierende Unternehmen stellen sich entsprechend darauf ein und versuchen unzufriedene Bonusempfänger aktiv abzuwerben.

Im letzten Quartal – grundsätzlich das umsatzstärkste für Personalberater – werden die noch offenen Rekrutierungsbudgets in Unternehmen aktiviert, so dass ein entsprechender Anstieg der Suchaufträge und Stellenanzeigen zu beobachten ist.

Wie verhält es sich nun aber im „Sommerloch“? Es ist nicht nur in der Politik (wegen ansteigender Dampfplauderei), sondern auch im Bewerbungsprozess ein kritischer Zeitraum. Bereits in meiner letzten Sonnemann-Kolumne habe ich den aktuellen durchschnittlichen Bewerbungsprozess mit drei bis sechs Monaten taxiert. Das Sommerloch tut ein Übriges und verzögert aufgrund der Urlaubszeit der Mitarbeiter in den Personalabteilungen und der Fachbereiche die Entscheidungsfähigkeit um weitere Tage bzw. Wochen. Viele Personalabteilungen veröffentlichen jedoch noch kurz vor der Ferienzeit offene Positionen in den entsprechenden Medien bzw. vergeben Aufträge an Personalberater, insbesondere nach dem Kündigungstermin 30. Juni. Man erwartet dann **nach** dem Urlaub die Bewerber-Pipeline entsprechend gefüllt zu haben. Kritisch ist daher nicht die Bewerbungsaktivität an sich (sie ist in diesem Zusammenhang sogar zu empfehlen), sondern die Geduld, die ein Bewerber mitbringen muss, bis der eigentliche Prozess beginnt bzw. läuft.

Gerne fordere ich meine Gesprächspartner auf, nicht nur am Jahresende eine persönliche und berufliche Bilanz zu ziehen, sondern auch die Sommerzeit als Halbzeit für eine berufliche Standortbestimmung zu nutzen. In einer der nächsten Kolumnen werde ich auf das Thema „berufliche Standortbestimmung“ detailliert eingehen.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen einen schönen und erholsamen Sommermonat. Auch ich werde in einem kurzen Sommerloch, sprich Urlaub „verschwinden“, freue mich aber selbstverständlich auch in der Zwischenzeit über Ihre Anmerkungen und Fragen unter michel@michelconsult.com

Bis zum nächsten heißen Monat mit dem nächsten „heißen“ Thema

Ihr

Marcus Michel

Marcus Michel studierte nach seiner Ausbildung zum Bankkaufmann von 1993 bis 1997 an der Frankfurt School Betriebswirtschaftslehre im berufsintegrierten Modell. 1998 wechselte er vom klassischen Banking in die Personalberatung. 2005 folgte der Schritt in die Selbständigkeit: Marcus Michel gründete die Personal- und Unternehmensberatung Michel Consult GmbH. Er ist ausgebildeter Coach und unterstützt auf Honorarbasis das Career Centre der FS. In der Sonnemann-Ausgabe von Mai 2010 stellen wir Marcus Michel im [Interview](#) ausführlich vor.