



EYETRACKING 2018

Den Finger am Puls der Zeit:
So lesen Personalverantwortliche Bewerbungen.

INHALT

1

EINLEITUNG

Seite 3

2

DAS BEWERBERSCREENING

Seite 4

3

DER LEBENS LAUF

Seite 6

4

DAS BEWERBUNGSFOTO

Seite 10

5

GRÜNDE FÜR DEN JOBWECHSEL

Seite 12

6

ZUSAMMENFASSUNG

Seite 14

1

EINLEITUNG



Die Studie:

Wie lesen HR-Verantwortliche Bewerbungen? Welchen Aspekten wird besonders viel Aufmerksamkeit geschenkt? Und wie sollte die optimale Bewerbung gestaltet sein? Um das herauszufinden, hat StepStone bei der bei der Power-of-People-Konferenz im April 2018 HR-Verantwortliche mittels Face-to-Face-Interviews (f2f) befragt und per Eyetracking ihre Blickbewegungen gemessen. Mit dieser kombinierten Methodik wurde erstmals der Status quo in Sachen Bewerberscreening erhoben – und Personalverantwortlichen beim Thema Recruiting ein methodisch gestützter Spiegel vorgehalten. Die Ergebnisse sind für alle, die im Personalwesen zu tun haben, ein Fingerzeig auf mögliches Optimierungspotential – und geben darüber hinaus Aufschluss darüber, wie die Branche wirklich tickt.

Erhebungsmethode:

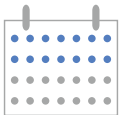
Gewonnen wurden die Daten in Face-to-Face-Interviews (f2f) Interviews mit begleitender Eyetracking-Methode, bei der die Blickverläufe und -dauer von Personalverantwortlichen computergestützt erhoben wurden.



Zielgruppe:

Teilnehmer/innen der Veranstaltung, die in ihrem beruflichen Alltag mit Personalrekrutierung zu tun haben

Erhebungszeitraum:



12.–13. April 2018

Interviewdauer:



~ 13–15 Min.

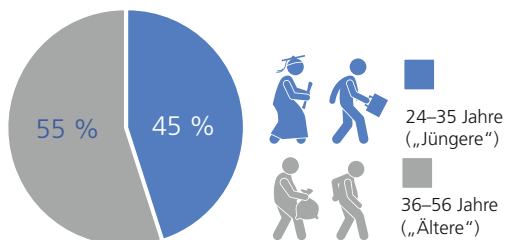
Stichprobengröße & Geschlecht:

33 Teilnehmer

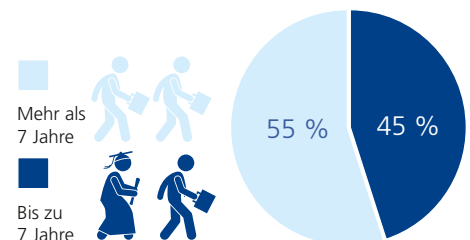
36 % Männer | 64 % Frauen



Alter:



Berufserfahrung (im HR-Bereich):



2

DAS BEWERBERSCREENING

Der Lebenslauf ist vielen nur einen kurzen Blick wert – auch wenn sich dieser länger anfühlt.

?

Wie viel Zeit nehmen Sie sich beim ersten Screening der Bewerber durchschnittlich für einen Lebenslauf?



2 Minuten geschätzter Zeitaufwand (Median)



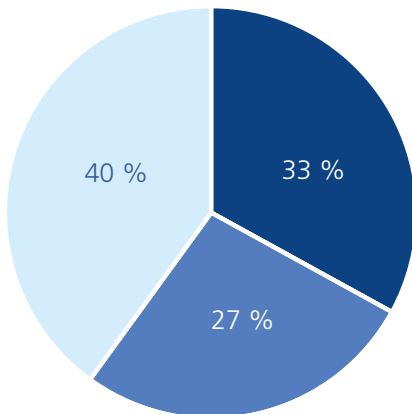
43 Sekunden tatsächlicher Zeitaufwand (Mittelwert der Betrachtungsdauer)

?

Findet ein Abgleich der Bewerbungsunterlagen mit Keywords aus der Stellenanzeige statt?

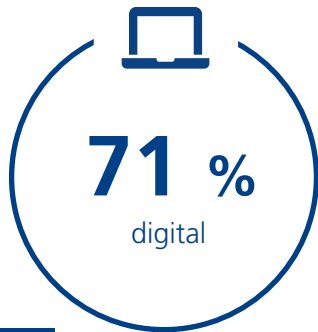


- Ja, immer
- Ja, gelegentlich
- Selten oder nie



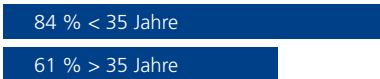
?

Wie viel Prozent der Bewerbungen werden in digitaler und wie viele in gedruckter Form gelesen?



„Für das persönliche Bewerbungsgespräch, um mir gleich Notizen zu machen“

„Um nichts zu übersehen“

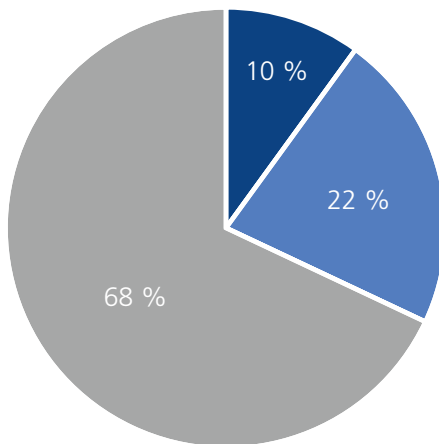


In %; falls nicht anders angegeben, wurde für durchschnittliche Werte der Mittelwert berechnet, n = 33, n (bis 35 Jahre) = 15, n (36 Jahre und älter) = 18;

Der Lebenslauf ist das Kernstück der Bewerbung

?

Wie viel Gewicht haben die einzelnen Teile einer Bewerbung?



- Lebenslauf
- Motivationsschreiben
- Zeugnisse

?

Sind Rechtschreib- bzw. Grammatik- oder Tippfehler in der Bewerbung ein Ausschlussgrund?

„Ein Tippfehler ist in Ordnung, alles darüber hinaus ist ein Ausschlusskriterium.“

„Kommt auf die Position an, bei einem Produktionsmitarbeiter sehe ich darüber hinweg.“

„Das geht gar nicht und zeigt Respektlosigkeit gegenüber dem Leser.“



„Nicht so schlimm, wenn Deutsch nicht die Muttersprache ist.“

In %, Mittelwerte und Originalzitate, n = 33

3

DER LEBENS LAUF

Die meisten wollen einen knackigen Lebenslauf mit nicht mehr als zwei Seiten.

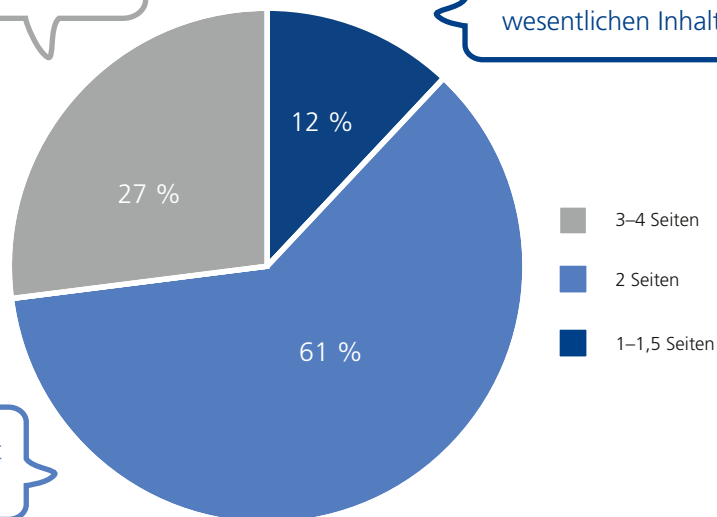
?

Wie viele Seiten sollte der Lebenslauf idealerweise umfassen und warum?



„Wichtig ist die Übersichtlichkeit, die relevanten Informationen dürfen Platz haben.“

„Es soll übersichtlich sein und die wesentlichen Inhalte präsentieren.“



„In der Kürze liegt die Würze, nicht allzu sehr in Details verlieren.“

„Eine Seite ist zu knapp. Ich möchte neben der Positionsbeschreibung auch wissen, welche Tätigkeit die Person ausgeführt hat.“

In %, Mittelwerte und Originalzitate, n = 33

Fazit: Kurz, knackig und auf wenigen Seiten. Der Lebenslauf ist das Herzstück der Bewerbung und muss in wenigen Sekunden überzeugen. Dabei fühlt sich die Bearbeitungszeit für Personalverantwortliche länger an, als sie in Wirklichkeit ist – ein Zeichen für gestiegenes Bewerbervolumen und hohen Zeitdruck.

Bewertung von drei Beispiel-Lebensläufen: Der klassische CV wird am besten bewertet.



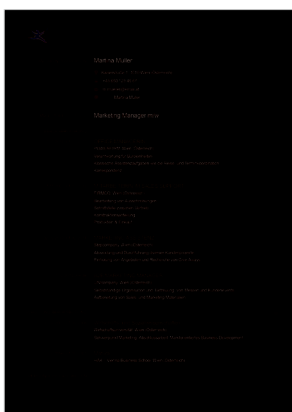
Wie gefallen Ihnen diese Lebensläufe rein von der grafischen Gestaltung?



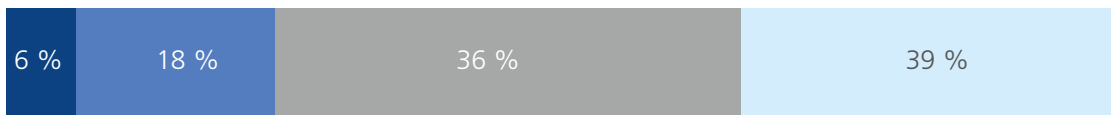
Klassischer CV



Grafisch aufbereiteter CV



Europass CV



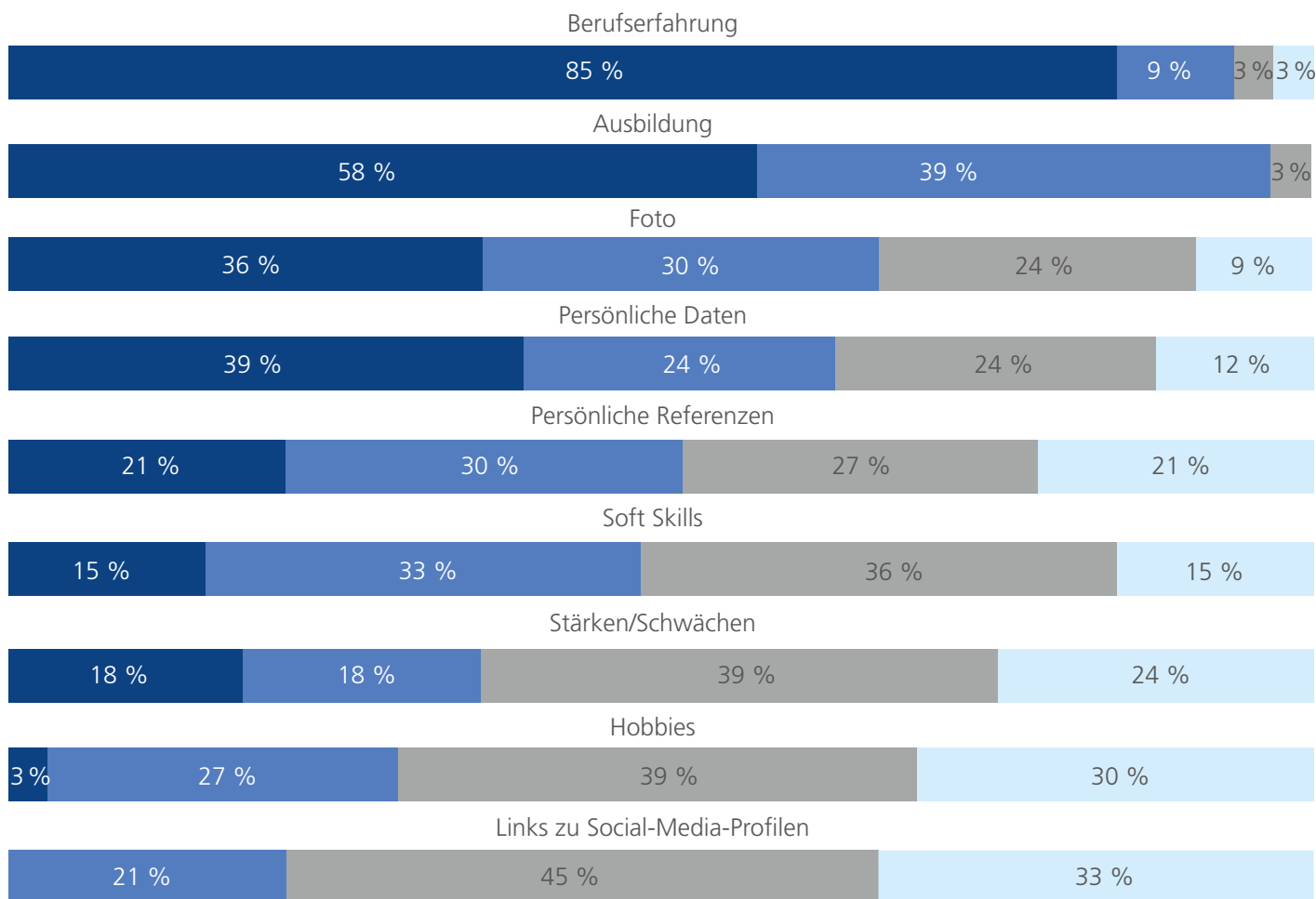
In %, Mittelwerte, n = 33

Sehr gut 2 3 Überhaupt nicht

Der erste Blick fällt auf das Foto.



Wie wichtig sind Ihnen die einzelnen Elemente eines Lebenslaufes?



In %, Mittelwerte sowie Zeit in Sekunden (Eyetracking-Ergebnis), n = 33

*die entsprechenden Elemente waren auf den Lebensläufen für das Eyetracking nicht angeführt

Sehr wichtig Eher wichtig Eher unwichtig Nicht wichtig

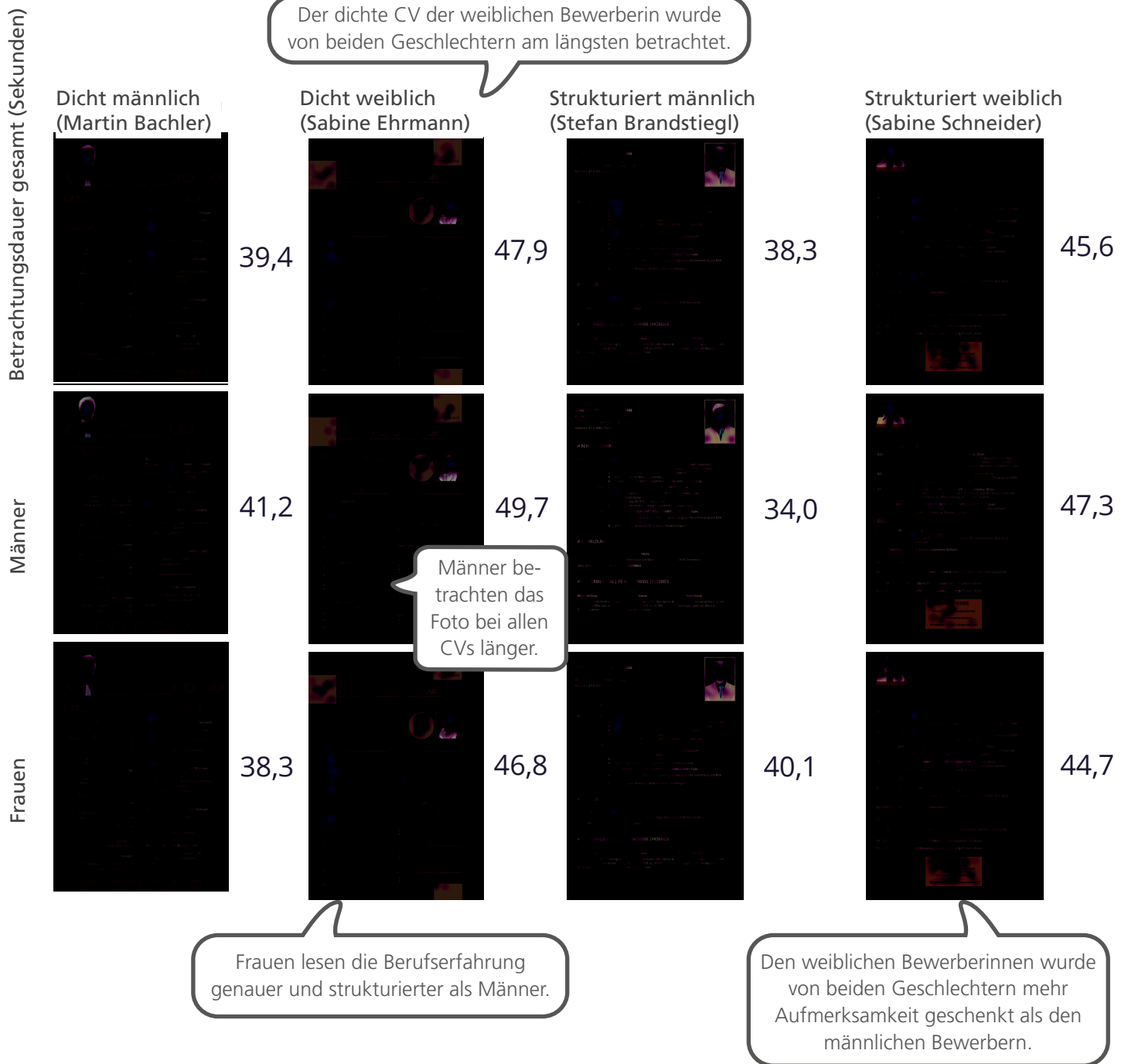


Mittelwerte

	Bewertung	Betrachtungsdauer (und Ranking)	Position im Blickverlauf (und Dauer bis zum ersten Betrachten)
Berufserfahrung	1,24	22,3 (1)	2 (4,3)
Ausbildung	1,45	6,1 (2)	5 (11,1)
Foto	2,06	1,8 (5)	1 (3,7)
Persönliche Daten	2,09	3,9 (4)	3 (7,4)
Persönliche Referenzen	2,48	--*	--*
Soft Skills	2,52	4,7 (3)	6 (22,7)
Stärken/Schwächen	2,70	--*	--*
Hobbies	2,97	0,5 (6)	4 (9,1)
Links zu Social-Media-Profilen	3,12	--*	--*

Fazit: Der Aspekt, den Personaler mit Abstand am längsten in Augenschein nehmen, ist die Berufserfahrung, noch weit vor dem letzten Job, der Ausbildung und den Soft Skills. Der erste Blick fällt aber bei allen auf das Bewerberfoto – es ist Blickfang Nummer eins.

Heatmaps der vier Lebensläufe im Eyetracking-Ergebnis.



Fazit: Frauen legen den Fokus auf Berufserfahrung, während männliche Personalverantwortliche das Foto länger betrachten. Weiblichen Bewerberinnen wird generell mehr Aufmerksamkeit geschenkt als männlichen, sie werden auch eher eingeladen:

Sabine Ehrmann (46 %)
 Sabine Schneider (30 %)
 Stefan Brandstiegl (15 %)
 Martin Bachler (9 %)

Als Begründung für diese Entscheidung wurde in der direkten Befragung allerdings die inhaltliche Kompetenz genannt – und nicht die Gestaltung des Lebenslaufes.

Durchschnittliche Betrachtungsdauer in Sekunden; n = 33, n (Männer) = 12, n (Frauen) = 21

4



DAS BEWERBUNGSFOTO

Mehr als die Hälfte glaubt an „Bewerbung ohne Foto“.

?

Was halten Sie von der Entwicklung „Bewerben ohne Foto“?
Wird es diesen Trend in Zukunft auch in Österreich geben?

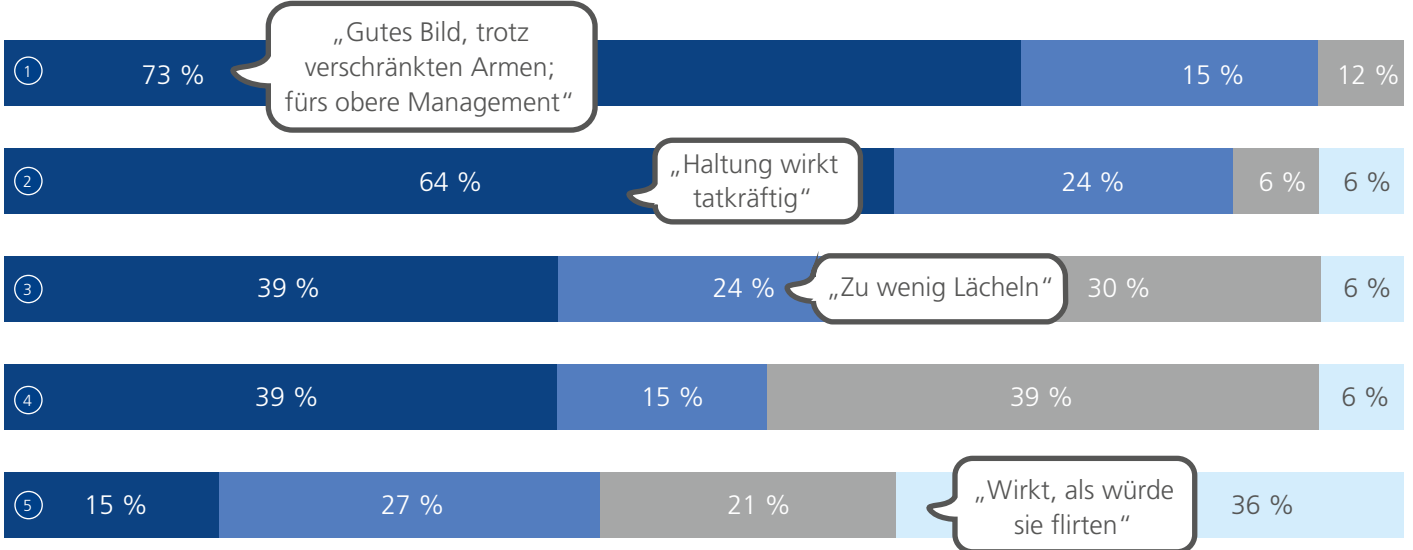


Bewertung von Beispielfotos



?

Als wie passend bewerten Sie diese Fotos für eine Bewerbung?



Sehr wichtig Eher wichtig Eher unwichtig Nicht wichtig In %, Mittelwerte und Originalzitate, n = 33, n (bis 35 Jahre) = 15, n (36 Jahre und älter) = 18

	Mittelwerte		
	Gesamt	Jüngere, bis 35 Jahre	Ältere, ab 36 Jahre
1	1,39	1,20	1,56
2	1,55	1,40	1,67
3	2,03	1,73 ↑	2,28
4	2,12	1,60 ↑	2,56
5	2,79	2,53 ↑	3,00

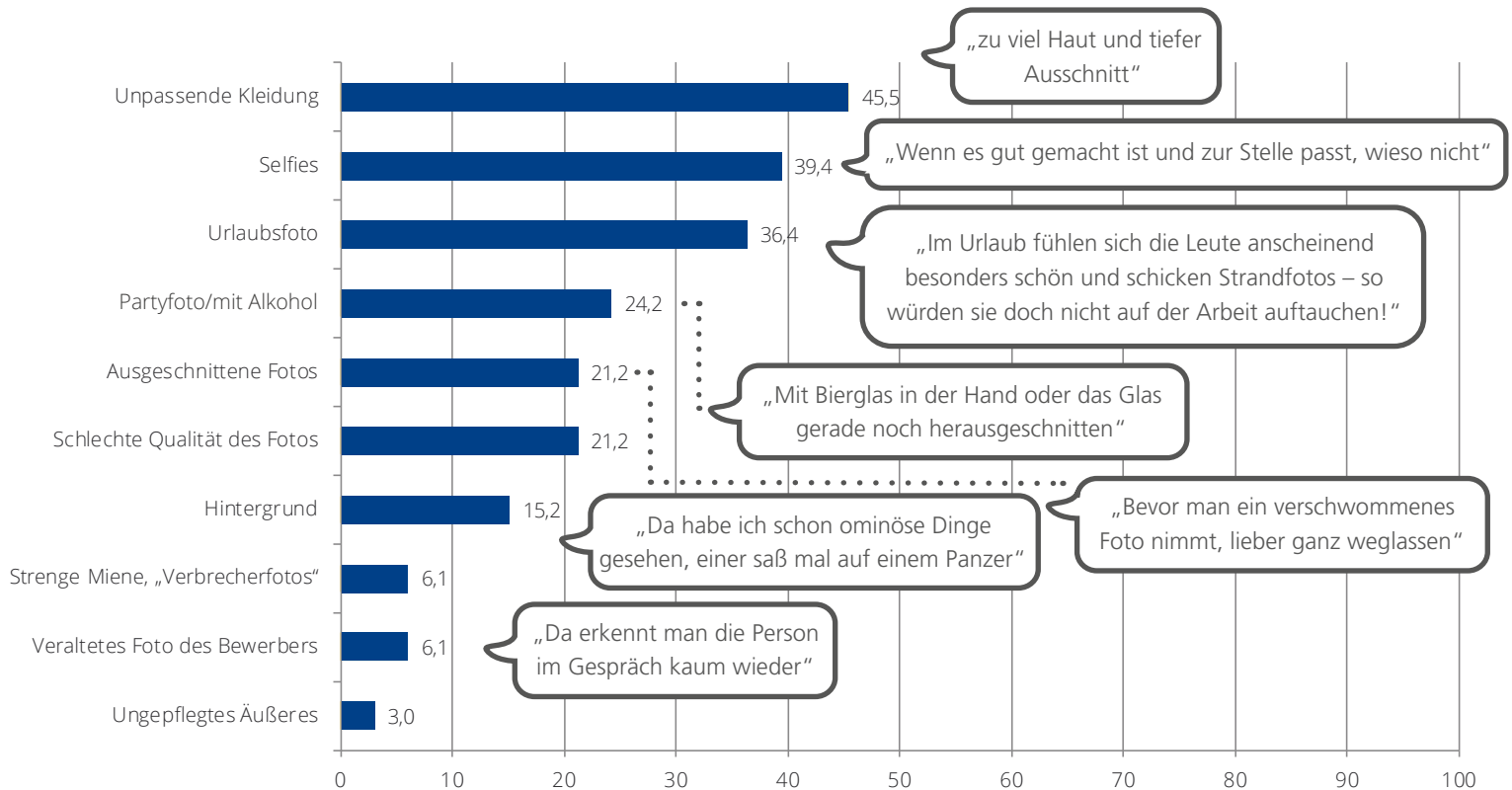
In %, Mittelwerte und Originalzitate, n = 33, n (bis 35 Jahre) = 15, n (36 Jahre und älter) = 18



No-Gos beim Bewerbungsfoto: Selfies, unpassende Kleidung und Urlaubsfotos



Welche No-Gos gibt es beim Bewerbungsfoto?



In %, offene Nennungen wurden kategorisiert (es werden Kategorien mit mind. 1 Nennungen dargestellt)

Fazit: Ausgeschnittene Bilder in schlechter Qualität, zu freizügige Kleidung oder ein Schnappschuss aus dem Urlaub gehen gar nicht. Auch Selfies lehnen die meisten Personaler ab, ebenso wie Partyfotos.

Das Bild muss zur ausgeschriebenen Stelle passen – und kann durchaus Türen öffnen, wenn es professionell und gut gemacht ist. Ein schlechtes Foto hingegen wirkt sich in jedem Fall negativ auf die gesamte Bewerbung aus. Personalverantwortliche raten daher dazu, in diesem Fall lieber gar kein Bild mitzusenden.

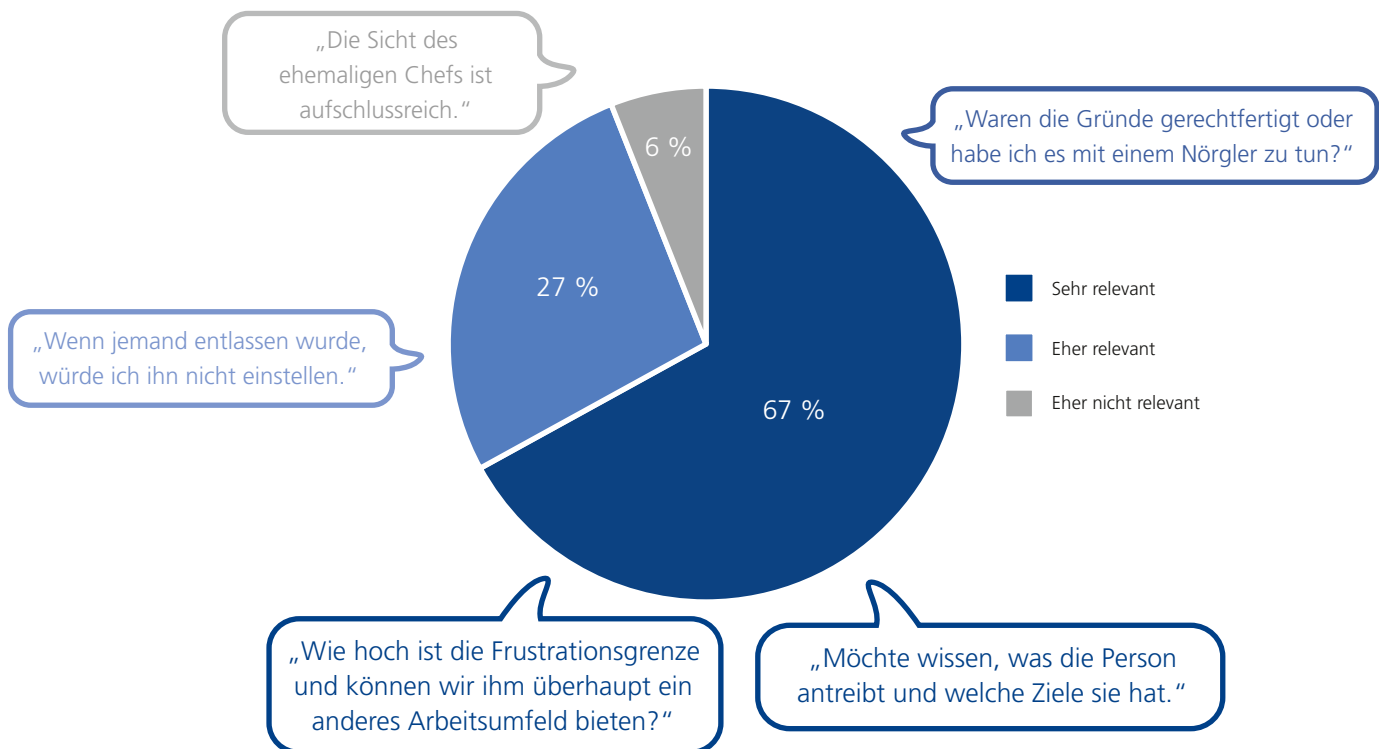
5

GRÜNDE FÜR DEN JOBWECHSEL

Personalverantwortliche wollen die Gründe für den Jobwechsel kennen



Wie relevant sind für Sie persönlich die Wechselgründe, wieso jemand einen neuen Job sucht?



➔ Der letzten Jobposition wurde mit durchschnittlich 7 Sekunden die meiste Zeit nach dem Bewerbungsfoto gewidmet – die Vorgeschichte der Bewerber interessiert Personalverantwortliche enorm.



In % und durchschnittliche Betrachtungsdauer in Sekunden, Originalnennungen

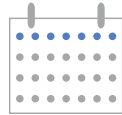


Gründe für den Jobwechsel: Jobhopping und Lücken im Lebenslauf.

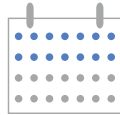


Wie viele Monate sollte man mindestens in einer Firma beschäftigt sein, um nicht als „Jobhopper“ zu gelten?

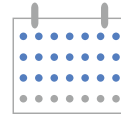
„Hängt von Branche und Position ab.“



12 Monate



18 Monate



24 Monate



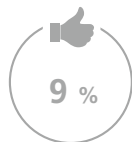
Bandbreite zwischen 12 und 48 Monaten
Im Mittel 27 Monate (= 2 ¼ Jahre)

„Wurde selbst als Jobhopper beschimpft, weil ich vieles ausprobiert habe. Der Mut zum Wechsel sollte da sein.“

„Kommt auch auf das Alter des Bewerbers an. Zu Beginn des Berufslebens sind 1–2 Jahre ok, später sollte Kontinuität erkennbar sein.“



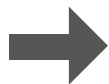
Sind Lücken im Lebenslauf ein No-Go?



Ja,
ist ein No-Go



In %; falls nicht anders angegeben, wurde für durchschnittliche Werte der Mittelwert berechnet, n = 33



Wichtig ist die Begründung!
Lücken im Lebenslauf unbedingt offen ansprechen und begründen, was in dieser Zeit geschehen ist

„Karenz“

„Hausbau“

„Pflege eines Angehörigen“

„Weltreise“

„Fortbildung“

In %; falls nicht anders angegeben, wurde für durchschnittliche Werte der Mittelwert berechnet, n=33

Fazit: Jobwechsel im Lebenslauf sind kein Problem – wenn diese schlüssig argumentiert werden. Sie lassen unter anderem auf die Konfliktfähigkeit und Frustrationstoleranz von Kandidaten schließen. Um nicht als „Jobhopper“ zu gelten, ist eine Anstellung für die Dauer von mindestens 2¼ Jahren wünschenswert, jüngeren Kandidaten und Absolventen wird eine gewisse Orientierungsphase zugestanden. Auch Lücken im Lebenslauf sind kein Problem, müssen aber schlüssig begründet werden.

6

ZUSAMMENFASSUNG



Ob aufgrund der gestiegenen Bewerberzahl oder weil ihnen der Job nur wenig Zeit lässt: Personaler nehmen sich durchschnittlich nicht einmal eine Minute Zeit, eine Bewerbung zu screenen. Mehrseitige Lebensläufe passen zum Großteil nicht mehr in das enge Zeitschema, dem Personalverantwortliche entsprechen müssen – ebenso wenig wie ausgedruckte Unterlagen.

Stattdessen wird dem Bewerberfoto deutlich erhöhte Aufmerksamkeit gewidmet: Es steht an erster Stelle des Leseverlaufs und beeinflusst die Einschätzung einer Bewerbung nachhaltig. Umgekehrt lehnen die meisten Entscheider eine Bewerbung ohne Foto ab – der Trend aus den USA dürfte hierzulande nur schwer Fuß fassen.

Die vorliegenden Ergebnisse zeichnen ein Bild gesteigerter Effizienz und routinierter Abläufe in Personalabteilungen. Digital unterstützt kann in kurzer Zeit eine Vielzahl an Bewerbungen bearbeitet und für ein erstes Screening evaluiert werden. Dass dabei wichtige Informationen durch den Rost fallen, ist jedoch nicht zu befürchten: Nach wie vor wird der Berufserfahrung die meiste Aufmerksamkeit geschenkt, ebenso wie der Ausbildung.

Damit entscheiden sich Personalverantwortliche auch in Zukunft für einen hohen „Professional Fit“ ihrer Kandidaten – und stellen sicher, dass dem Unternehmen laufend qualifizierte Fachkräfte zur Verfügung stehen.

Die Ergebnisse für Sie im Management Summary nochmals zusammengefasst:



Das Bewerberscreening

- Als Bewerber hat man wenig Zeit, um Eindruck bei den Personalisten zu machen. Laut Selbstauskunft nehmen sie sich im **Durchschnitt 2 Minuten (Median) Zeit für einen Lebenslauf**, im **Eyetracking waren es im Durchschnitt sogar nur 43 Sekunden** pro CV.
- Mehr als zwei Drittel der Bewerbungen werden in digitaler Form gelesen, unter Recruitern unter 36 Jahren sind es sogar mehr als 80 %.
- Ausgedruckt wird der Lebenslauf vor allem dann, wenn der Kandidat zu einem persönlichen Gespräch eingeladen wird und für Notizen.
- In den Bewerbungsunterlagen zählt vor allem der Lebenslauf, er macht mehr als zwei Drittel des Gewichts der Bewerbung aus. Rechtschreib- und Grammatikfehler sollten auf jeden Fall vermieden werden, sie sind für 64 % der Recruiter ein klares No-Go. Bei einzelnen Tippfehlern drücken sie bei guter Qualifikation der Bewerber ein Auge zu.



Der Lebenslauf

- Idealerweise sollte der Lebenslauf 2 A4-Seiten umfassen. Damit ist er für die Mehrheit der Teilnehmer (61 %) kurz genug, um sich schnell einen Überblick zu verschaffen und lang genug, um die wichtigsten Informationen abzudecken. Lediglich bei älteren Bewerbern mit langjähriger Berufserfahrung dürfen es bis zu 4 Seiten sein. Neben der reinen Positionsbeschreibung wünschen sich HR-ler eine Angabe der konkreten Tätigkeiten in bisherigen Jobs.
- Innerhalb des **CVs ist die Berufserfahrung der relevanteste Aspekt** (MW = 1,24*). Ihm wurde beim Eyetracking mit durchschnittlich 22,3 Sekunden die mit Abstand größte Aufmerksamkeit geschenkt, wobei die weiblichen Teilnehmer diesen Punkt noch genauer betrachteten als ihre männlichen Kollegen. Ebenfalls relevant sind die Ausbildung (MW = 1,45*; 6,1 Sekunden) sowie das Foto (MW = 2,06*; 1,8 Sekunden).
- Beim Vergleich der Beispiel-Lebensläufe wurde der **„klassische“ Lebenslauf in tabellarischer Form** von den Teilnehmern **am besten bewertet** (94 %, MW = 1,55*). In kreativen Berufen dürfen sich Bewerber gestalterische Freiheit leisten, dort bringt ein grafisch aufbereiteter Lebenslauf ein Plus. In der Bewertung durchgefallen ist der **„Europass“**.
- Im **Eyetracking wurden die Unterlagen der weiblichen Bewerber von beiden Geschlechtern länger** betrachtet, als die der männlichen. Ein Unterschied zwischen den dichten sowie strukturierten Lebensläufen zeigte sich nicht.



Das Bewerbungsfoto

- In der Befragung wurde das Bewerbungsfoto als drittwichtigstes Element innerhalb des Lebenslaufs gereiht und aus den Ergebnissen des Eyetrackings geht hervor, dass der erste Blick in die Unterlagen auf das Foto fällt. Es erhöht den Wiedererkennungswert eines Bewerbers und kann, wenn professionell gemacht, positive Aufmerksamkeit schaffen. Nur ein Viertel* der Befragten ist der Meinung, dass ein gutes Foto auch eine inhaltlich gute Bewerbung bedeutet. Umgekehrt bedeutet jedoch ein schlechtes Foto für 42 %* der Teilnehmer eine schlechte Bewerbung.
- Die häufigsten No-Gos, die es beim Bewerbungsfoto zu vermeiden gilt, sind unpassende, zu freizügige Kleidung (46 %), Selfies (39 %) sowie Fotos aus dem Urlaub (36 %). Fotos, die den Bewerber beim Feiern zeigen (24 %) oder ausgeschnitten wurden (21 %), machen ebenfalls einen negativen Eindruck.
- Ehe ein schlechtes Bewerbungsfoto verschickt wird, raten die Personalisten dazu, lieber ganz auf ein Foto zu verzichten.
- Der aus dem amerikanischen Raum kommende Trend einer „gesichtslosen“ Bewerbung wird nur von einem Drittel der Teilnehmer als positiv bewertet. Die Mehrheit wünscht sich weiterhin Fotos der Kandidaten und gibt zu, dass das Aussehen einen gewissen Einfluss hat, besonders wenn es um die Besetzung einer Position mit Kundenkontakt geht. Etwas mehr als die Hälfte geht davon aus, dass dieser Trend auch in Österreich Einzug halten wird.



Gründe für den Jobwechsel

- Für 67 % sind die Wechselgründe der Bewerber in eine neue berufliche Station sehr relevant. Sie lesen daraus u. a., was der Kandidat braucht, um sich im Unternehmen wohl zu fühlen, welche Motive die Person antreiben oder wie die Konfliktfähigkeit bzw. Frustrationstoleranz ausgeprägt sind. Wurde man in der Vergangenheit von Unternehmen abgeworben, empfehlen die Recruiter, diesen Umstand im Lebenslauf anzuführen.
- spielt jedoch auch das Alter der Bewerber eine große Rolle. So besteht ein gewisser Konsens, dass eine Orientierungsphase z. B. nach der Ausbildung gerechtfertigt ist. Ab einem Alter von etwa 30 Jahren sehen die HR-ler lieber Stabilität in der beruflichen Laufbahn.
- Um nicht als **„Jobhopper“** zu gelten, ist eine Anstellung für die Dauer von mindestens 2¼ Jahren wünschenswert, hier
- Lücken im Lebenslauf sind für 92 % der Teilnehmer kein No-Go. Wichtig ist, nicht über diese Lücken hinwegzugehen, sondern bereits im Lebenslauf anzugeben, was während dieser Zeit geschah (z.B. Karenz, Weltreise, Hausbau, Pflege).

IMPRESSUM

StepStone Österreich GmbH
Prinz-Eugen-Straße 8-10
1040 Wien
anfrage@stepstone.at

Weitere Informationen zu den Themen Bewerbung,
Berufseinstieg und Gehalt finden Sie auf:

www.stepstone.at