

---

# FRAGEN AN BEWERBENDE FÜR EINE STELLE ALS USER EXPERIENCE PROFESSIONAL

Leitfaden mit inspirierenden Fragen, die von personalverantwortlichen Personen in einem Bewerbungsgespräch gestellt werden können, um die fachliche UX-Reife der Person einzuschätzen



GERMAN UPA

Berufsverband der Deutschen Usability  
und User Experience Professionals

# Einleitung

Dieses Dokument ist ausgelegt als eine Inspirationshilfe bei Bewerbungsgesprächen von Stellen für UX-Professionals. Der Begriff des “UX-Professionals” steht dabei stellvertretend für die Vielzahl der diversen Stellenbezeichnungen (u.a. UX-Researcher\*in, UX-Designer\*in, UX-Manager\*in, Usability Engineer). Der Fokus im Leitfaden liegt vorrangig auf den fachlichen Fragen eines Bewerbungsgesprächs zur Einschätzung der UX-Reife der bewerbenden Person. Darunter verstehen wir das Verständnis und die Fähigkeit der Person in der operativen Umsetzung eines systematischen Prozesses menschenzentrierter Gestaltung interaktiver Systeme – kurz: Human-Centered Design<sup>1</sup>. Fragen nach der Persönlichkeit oder des Potenzials der Bewerbenden werden nicht behandelt und obliegen selbstverständlich der gesprächsführenden Person.

Alle Fragen sind gemäß der Tonalität im Berufsverband der German UPA im “Du” formuliert. Je nach Kultur des Unternehmens im Bewerbungsgespräch müssen diese ggf. mit einem formellen “Sie” umformuliert werden.

Das Dokument enthält vier Abschnitte:

<b>Abschnitt 1 Vorgehensweise bei einem Bewerbungsgespräch</b>	<b>4</b>
<b>Abschnitt 2 Fragen an Bewerbende</b>	<b>6</b>
2.1 Für alle Bewerbende	6
2.2 Für UX-Professionals mit Schwerpunkt auf Research & Testing	14
2.3 Für UX-Professionals mit Schwerpunkt auf Konzeption & User Interface (UI)	16
2.4 Für UX-Professionals mit mehrjähriger Berufserfahrung	20
<b>Abschnitt 3 Aufgabenstellungen</b>	<b>25</b>
<b>Abschnitt 4 Übersichtliste der Fragen</b>	<b>28</b>

---

<sup>1</sup> Basierend auf der ISO 9241-220:2020 zur Human-Centered Design Prozessfähigkeit sowie der ISO 33020:2019 zum generellen Prozess Assessment. Fachlich korrekt auf den Prozess und das Bewusstsein bezogen, heißt es daher theoretisch HCD-Reife bzw. HCD-Prozessfähigkeit. Wir verwenden hier jedoch den am Markt verwendeten Begriff der UX-Reife. Vgl. hierzu die Definition im CPUX-F Curriculum des UXQB e.V. (<https://uxqb.org/de/dokumente/>).



Das Dokument wurde vom **Arbeitskreis Qualitätsstandards** der **German UPA e.V.** unter Mitwirkung des **Arbeitskreises Nachwuchsförderung** und von zahlreichen freiwilligen UX-Professionals ausgearbeitet, die im Rahmen von Workshops und online entsprechende Kommentare und Anregungen haben einfließen lassen.

**Hinweis:** Neben diesem Dokument mit „*Fragen an Bewerbende für eine Stelle als User Experience Professional*“ ist ein weiteres Dokument für die Bewerbenden mit „*Fragen an das Unternehmen, welches eine UX-Stelle anbietet*“ verfügbar. Dieses unterstützt dabei, die Reife und Einstellung des Unternehmens hinsichtlich einer menschenzentrierten Gestaltung und User Experience einzuschätzen.



## Abschnitt 1

# Vorgehensweise bei einem Bewerbungsgespräch

Ein Bewerbungsgespräch kann auf viele Arten geführt werden. Der Leitfaden auf den folgenden Seiten ergänzen die fachlichen Aspekte gemäß dem folgenden Ansatz:

1. Die Teilnehmenden des Bewerbungsgesprächs stellen sich vor.
2. Die personalverantwortlichen Personen stellen das Unternehmen, die Arbeitssituation und die ausgeschriebene Stelle vor.  
  
Die sich bewerbende Person stellt hierzu relevante Rückfragen (ggf. erst später im Gespräch). Themen können unter anderem sein: Teamgröße, Hierarchie, Kollegium, Vorgesetzte, Herausforderungen.
3. Die personalverantwortlichen Personen stellen generelle Fragen an die sich bewerbende Person.  
  
Diese Fragen dienen dem Zweck, die Persönlichkeit zu ergründen und Potentiale aufzudecken, die die bewerbende Person hat.
4. **Die personalverantwortlichen Personen nutzen die fachlichen Fragen der folgenden Seiten, um die UX-Reife der bewerbenden Person zu ergründen.**
5. Die Teilnehmenden vereinbaren das weitere Vorgehen.

Die Gesprächspartner sollten sich im Vorfeld einen Überblick über die nachfolgenden Fragen verschaffen, um sich zum einen die nur für die Stelle relevanten Fragen zu markieren und sich zum anderen ggf. eigene Formulierungen (entsprechend des gewünschte Gesprächstons) zu überlegen.

Die Fragen sind stellenweise anspruchsvoll und können wie Prüfungsaufgaben klingen, zum Beispiel P3, P13 und P16. Entsprechend der Kultur im Unternehmen lassen sich ggf. auch die alternativen Formulierungen bei jeder Frage verwenden. Andererseits sind Fragen, an denen die bewerbende Person bzw. das Unternehmen nicht vorbeireden kann, gut geeignet, um vor einer Anstellungen Kompetenzen und Einstellungen gründlicher zu prüfen.



## Schematischer Aufbau der Fragen

- **Zielgruppe** – Sofern die Frage sich nicht an alle Bewerbenden richtet und nicht bereits durch die Zuordnung zu einem Bereich (u.a. Research, Design) gegeben ist
- **Zweck** – Was soll mit der Frage herausgefunden werden
- **Ergänzende Fragen** – Können zusätzlich oder teilweise alternativ gestellt werden
- **Hinweise auf eine hohe Reife** – Stellen ein Optimum dar und liefern Indikatoren für mögliche Richtungen einer Antwort
- **Kommentar** – Nur dort, wo notwendig



## Abschnitt 2

# Fragen an Bewerbende

## 2.1 Für alle Bewerbende

### P1. Warum bewirbst du dich bei uns?

Zweck:

- Interesse am Unternehmen, Verständnis der Stellenbeschreibung in Bezug auf Selbsteinschätzung der eigene Fähigkeiten

Ergänzende Fragen:

- Was interessiert dich besonders an unserem Unternehmen?
- Was hat dich an unserer Stellenanzeige besonders angesprochen?
- Was würde dir besonders Spaß machen?

Hinweise auf eine hohe Reife:

- Die sich bewerbende Person hat sich vor dem Vorstellungsgespräch über das Unternehmen informiert, Zeit damit verbracht, die Produkte des Unternehmens zu erkunden, die Website besucht und die App genutzt, falls es eine solche gibt.
- Nach dem Vorstellungsgespräch schickt die bewerbende Person der personalverantwortlichen Person eine „Dankes-E-Mail“, in der ein anhaltendes oder sogar gesteigertes Interesse an der Stelle bekundet wird.

### P2. Warum bist du UX-Professional / UX-Researcher\*in / ... geworden?

Zweck:

- Leidenschaft für UX, Motivation



Ergänzende Fragen:

- Warum strebst du einen Quereinstieg als UX-Professional an?
- Warum hast du dich im Studium auf Human-Centered Design spezialisiert?
- Was hat dich motiviert UX-Professional zu werden?

Hinweise auf eine hohe Reife:

- Anzeichen von Leidenschaft und Begeisterung für UX während des Vorstellungsgesprächs
- Freiwillige UX-Aktivitäten, z. B. die Teilnahme als Freiwillige\*r an einer oder mehreren UX-bezogenen Konferenzen bzw. Veranstaltungen
- Ziele, wo die bewerbende Person in zwei oder drei Jahren in Bezug auf UX stehen möchte

### **P3. Was verstehst du unter User Experience bzw. menschenzentrierter Gestaltung?**

Zweck:

- Grundverständnis

Ergänzende Fragen:

- Was sind die wichtigsten Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Usability und User Experience?
- Wie erklärst du jemandem, der sich nicht so gut auskennt, die Begriffe „Usability“ und „User Experience“?
- Was sind die Hauptaktivitäten im menschenzentrierten Gestaltungsprozess?
- Anhand welcher Kriterien bewertest du das Erlebnis von Menschen vor, während und nach der Nutzung von Produkten oder Services?
- Was ist deiner Meinung nach „gute“ User Experience?

Hinweise auf eine hohe Reife:

- Ist mit den Begriffen offensichtlich vertraut und kann die Ausführungen mit gut gewählten Beispielen aus eigener Erfahrung veranschaulichen.



#### **P4. Wie gehst du vor, um die Bedürfnisse und Erwartungen von Menschen zu analysieren?**

Zweck:

- Grundverständnis, Methodenkompetenz

Ergänzende Fragen:

- Wie gehst du vor, um die Bedürfnisse und Erwartungen von Menschen *in Bezug auf interaktive Systeme* zu analysieren?

Hinweise auf eine hohe Reife:

- Ist mit Begriffen wie Interview, Erfordernis und Nutzungsanforderung offensichtlich vertraut und kann die Ausführungen mit gut gewählten Beispielen aus eigener Erfahrung veranschaulichen.

#### **P5. Was hast du durch eine Projektarbeit in letzter Zeit gelernt?**

Zielgruppe:

- Alle, denn auch Einsteiger haben hoffentlich eine Projektarbeit durchgeführt, beispielsweise im Studium.

Zweck:

- Fehler- und Lernkultur

Ergänzende Fragen:

- Was waren deine größten Herausforderungen in den Projekten, die du in letzter Zeit durchgeführt hast?
- Wie hast du die Herausforderungen gemeistert?
- Was hättest du gerne anders gemacht?
- Erzähle uns von einem Projekt, bei dem du etwas gelernt hast und was das war.
- Erzähle uns von einem Projekt, in dem etwas schief gegangen ist. Wie bist du damit umgegangen?



Hinweise auf eine hohe Reife:

- Redet offen über eigene Fehler und was er/sie davon gelernt hat.
- Würdigt ausdrücklich seine Kolleg\*innen, die zu Erfolgen beigetragen haben.
- Legt Wert darauf, Missverständnisse und Fehler frühzeitig zu erkennen.

## **P6. Wie holst du Interessenvertreter\*innen (Stakeholder) mit ins Boot, die den Nutzen von UX eher kritisch sehen?**

Zweck:

- Kommunikationsfähigkeit, Durchsetzungsfähigkeit, Problemlösungskompetenz

Ergänzende Fragen:

- Wie überzeugst du andere von UX, die dem Thema eher kritisch gegenüberstehen?  
Ist dir das schon mal passiert und wie bist du damit umgegangen?

Hinweise auf eine hohe Reife:

- Hört sich die Kritik genau an.
- Lernt die Sprache der Interessenvertreter\*innen kennen und fragt, was ihnen wichtig ist.
- Weist Erfolge nach, zum Beispiel durch Messungen.
- Weiß, wie man Ergebnisse effizient intern kommuniziert.
- Lädt Interessenvertreter\*innen ein, Usability-Tests zu beobachten, in denen zum Beispiel ein Produkt des Unternehmens und eines Konkurrenten getestet werden.
- Legt KPIs in Zusammenarbeit mit den Interessenvertreter\*innen fest, misst und verfolgt sie.
- Sieht es nicht alleine als die Aufgabe des Managements an, UX durchzusetzen.

## **P7. Wie hältst du dich zum Thema UX auf dem Laufenden?**

Zweck:

- Lernfähigkeit, Leidenschaft



Ergänzende Fragen:

- Was sind aus deiner Sicht aktuell die größten Veränderungen im UX-Bereich?
- Welche sind deine drei Lieblingsbücher/Blogs/Podcasts/Streams mit Fokus auf UX-relevante Themen?
- Zu einem genannten Buch fragen: Was war das Thema? Wie bewertest du den Inhalt? Was fandest du besonders gut?
- In welchem Bereich möchtest du dich weiterentwickeln?
- Wie viel Zeit verbringst du pro Monat mit der Pflege deines Wissens?

Hinweise auf eine hohe Reife:

- Liest Artikel, Blogs usw. und diskutiert sie mit anderen.
- Ist bereit, einen angemessenen Teil seiner Freizeit damit zu verbringen, sein/ihr Wissen aufrechtzuerhalten.
- Weiterbildung erfolgt nicht nur durch Projektteilnahme.

## **P8. Wie gehst du bei einem Projekt vor, um eine gute UX sicherzustellen?**

Zielgruppe:

- Alle, denn auch Studierende haben in der Uni Projekte gemacht – falls das nicht der Fall ist, muss nachgehakt werden warum.

Zweck:

- Feststellen, ob Bewerber\*innen mit den Kernbegriffen des menschenzentrierten Designs, Benutzer, Evaluierung und Iteration, vertraut sind

Ergänzende Fragen:

- Wie beziehst du konkret Nutzer\*innen während der Analyse und des Designs ein?
- Wie bist du beim letzten Projekt vorgegangen, um eine gute UX sicherzustellen?

Hinweise auf eine hohe Reife:

- Nutzer\*innen einbeziehen, Kontextuelle Interviews, Evaluierung, Iteration, gemäss HCD-Modell von ISO 9241-210.



## **P9. Wie priorisierst du, wenn du mehr Projektanfragen hast als du bearbeiten kannst?**

Zweck:

- Priorisierung

Ergänzende Fragen:

- Wenn du zwei Projektanfragen hast, wie wählst du das Projekt aus, an dem du arbeiten willst? (Alternative Formulierung)

Hinweise auf eine hohe Reife:

- Projekt, in dem man die beste Leistung bringen kann.
- Anstatt "Nein" zu sagen, bitte das Management, die UX-Aktivitäten zu priorisieren, basierend auf dem, was für das Unternehmen am besten ist.
- Delegiere die Arbeit an die Produktteams (Szenarien, Personas, Benutzeranforderungen, Prototypen, Usability-Testskripte usw.) und biete UX-Reviews zur Überprüfung an.
- Priorisiere Produktteams, bei denen deine Beratung erfahrungsgemäß den größten Einfluss hat (beispielsweise bezüglich Produktgüte, Prozessproduktivität). Weise Produktteams, die dich nur bitten, ein Häkchen in einer Checkliste zu setzen, eine niedrigere Priorität zu.
- Priorisiere die Anfragen von Produktteams nach der Wichtigkeit des Geschäftsziels, das sie verfolgen.
- Engagiere eine\*n Berater\*in, der/die dir hilft.

## **P10. Stelle dir vor, du kannst auf einem UX-Meetup einen Vortrag halten. Welches Thema würdest du wählen?**

Zielgruppe:

- Alle. Die Frage ist auch für Einsteiger geeignet, die zum Beispiel ihr Abschlussprojekt vorstellen könnten.

Zweck:

- Kompetenzschwerpunkte, Leidenschaft



Ergänzende Frage:

- Warum hast du genau dieses Thema gewählt?
- Hast du in der Vergangenheit bereits Vorträge gehalten? Was war/en der/die Inhalt/e?

Hinweise auf eine hohe Reife:

- Bewerber\*in hat bereits Erfahrung mit öffentlichen Vorträgen und setzt sich aktiv in der Community ein, um UX-Themen voranzutreiben.

## **P11. Wie erfährst du, welche UX bei Nutzer\*innen durch deine Arbeit entstehen?**

Zweck:

- Durch eine konkrete Frage feststellen, ob Nutzer\*innen nur erwähnt werden weil es sich gut anhört, oder ob Bewerber\*innen tatsächlich wissen, wie man Nutzer\*innen konkret einbezieht.

Hinweise auf eine hohe Reife:

- Kennt Evaluierungsmethoden, bspw. besonders frühe Usability-Tests von Low-Fidelity-Prototypen.
- Spricht nicht von "Bauchgefühl" und jahrelanger Erfahrung.
- Stellt den Nutzer\*innen Entwürfe zum Kommentieren mit Aufgabenstellung vor

## **P12. Wie arbeitest du dich in einem neuen Themengebiet ein?**

Zweck:

- Lernfähigkeit

Hinweise auf eine hohe Reife:

- Mehrere Benutzer und Manager vor Ort im Nutzungskontext interviewen. Falls das Unternehmen mehrere Geschäftsstellen hat, Interviews in mehreren Geschäftsstellen durchführen.
- Einen oder mehrere erfahrene Partner\*innen finden, die sich für UX interessieren, und die bereit sind, zukünftig für die Beantwortung von Fragen und für Weiterbildungsmaßnahmen zur Verfügung zu stehen.



- Der UX Professional arbeitet als Benutzer\*in für 2-8 Wochen, um den Nutzungskontext generell kennenzulernen. Beispiel: Ein UX-Professional in einem Großmarkt arbeitet für 2-8 Wochen als Verkaufsmitarbeiter\*in.



## 2.2 Für UX-Professionals mit Schwerpunkt auf Research & Testing

**P13. Beschreibe deine Kenntnisse über die folgenden Methoden:**

- **Quantitative Methoden**
- **Automatisierte bzw. datengetriebene Research-Verfahren**
- **Bedürfnisanalysen**
- **statistischen Methoden**
- **Methoden zur wirksamen Umsetzung von Insights in Teams und Unternehmen**

Zweck:

- Methodenkompetenz

Hinweise auf eine hohe Reife:

- Kennt den Unterschied zwischen quantitativen und qualitativen Daten.

**P14. Die UX eines Produkts deines Unternehmens wurde in einer einflussreichen Zeitung vernichtend kritisiert. Das zuständige Produktteam empfindet die Kritik als grob unfair. Die Geschäftsführung hat dich gebeten, zur Kritik Stellung zu nehmen. Wie gehst du vor?**

Zweck:

- Problemlösungskompetenz, Stakeholder-Management, Fähigkeit zur Steigerung der Gestaltungskompetenz von Teams

Hinweise auf eine hohe Reife:

- Die Kritik muss bekräftigt oder entkräftet werden.
- Stellt sicher, dass das Produktteam die Kritik versteht.
- Versucht, das Produktteam ins Boot zu holen. Das Produktteam sollte eingeladen werden, an der Planung des Usability-Tests teilzunehmen (Usability-Testaufgaben, Zielgruppe, Rekrutierungsfragebogen), den Usability-Test zu beobachten und an der Festlegung der Testergebnisse teilzunehmen, zum Beispiel durch Anwendung der KJ-Methode.



- Stellt NICHT seine/ihre eigene Meinung vor und kündigt sie als die Wahrheit an.
- Führt KEINE Usability-Inspektion durch und kündigt das Ergebnis als die Wahrheit an.

## **P15. Wie sorgst du dafür, dass die Ergebnisse aus einem Usability-Test wirksam umgesetzt bzw. genutzt werden?**

Zweck:

- Kommunikationsfähigkeit, Effektivität, Fähigkeit zur Steigerung der Gestaltungskompetenz von Teams

Ergänzende Fragen:

- Wie sorgst du dafür, dass die Erkenntnisse aus UX-Maßnahmen wirksam umgesetzt bzw. genutzt werden?

Hinweise auf eine hohe Reife:

- Legt auf gute Kommunikation größeren Wert als auf Berichte.
- Diskutiert die Ergebnisse mit den Interessenvertreter\*innen.
- Interessenvertreter\*innen bei der Festlegung der Ergebnisse einbeziehen, zum Beispiel durch Einsatz der KJ-Methode (Affinity Diagramming).
- Begnügt sich NICHT mit einem Usability-Testbericht.
- Bevorzugt KEINE Einbahnstraßen-Kommunikation.



## 2.3 Für UX-Professionals mit Schwerpunkt auf Konzeption & User Interface (UI)

**P16. Beschreibe deine Kenntnisse über die folgenden Methoden und Begriffe, ausgewählt anhand von Beispielen aus deiner beruflichen Erfahrung:**

- Entwurfs-/Design-Prozess
- Einbeziehung von Benutzern während des Designs
- Design-Qualität
- Design-Kritik
- Design-System
- Design Sprint

Zweck:

- Methodenkompetenz

Hinweise auf eine hohe Reife:

- Ist mit den Begriffen offensichtlich vertraut, kann sie voneinander abgrenzen und mit gut gewählten Beispielen aus eigener Erfahrung veranschaulichen.

**P17. Erzähle von einem großen beruflichen Erfolg hinsichtlich der UX und was daran erfolgreich war und warum.**

Zweck:

- Feststellen, was Bewerber\*innen unter Erfolg verstehen

Ergänzende Fragen:

- Was sind die Merkmale dieses Erfolgs?
- Falls der Erfolg nichts mit UX zu tun hat, bitte Bewerber\*innen von ihrem größten UX-Erfolg zu erzählen.

Hinweise auf eine hohe Reife:

- Es wird eher das große Ganze statt Kleinigkeiten betrachtet



**P18. Wie stellst du sicher, dass deine gestalterischen Entwürfe im Entwicklungsteam umgesetzt werden?**

Zweck:

- Arbeitsweise, Kommunikationsfähigkeit

Hinweise auf eine hohe Reife:

- Fähigkeit zur Steigerung der Gestaltungskompetenz von Teams

**P19. Wie sieht aus deiner Sicht der ideale Prozess für den gestalterischen Entwurf von Produkten und Services aus? Welche Methoden setzt du dabei ein?**

Zweck:

- Methodenkompetenz, Erwartungshaltung

Hinweise auf eine hohe Reife:

- Strukturierte Vorgehensweise in der Gestaltung entlang von Methoden anstelle subjektiver Entscheidungen

**P20. Wie sorgst du dafür, dass du im Entwurfsprozess die beste gestalterische Lösung für ein Problem findest?**

Zweck:

- Methodenkompetenz, Designkritik, Gestaltungskompetenz

Hinweise auf eine hohe Reife:

- Beschreibt iteratives Vorgehen, Problemanalyse und Research als wichtige Elemente, frühes und häufiges Einbeziehen von Nutzern in den Prozess



## **P21. Welchen Zusammenhang siehst du zwischen Marke und UX-Design?**

Zweck:

- Verständnis zum Zusammenspiel Design und Business, Designkompetenz

Hinweise auf eine hohe Reife:

- Kann die Bedeutung einer Marke angemessen erläutern
- Stellt den Einfluss einer positiven UX auf die Wahrnehmung einer Marke heraus

## **P22. Welchen Stellenwert nehmen Styleguides in deiner Arbeit ein?**

Zwecke:

- Feststellen, ob Bewerber\*innen bereit sind, die notwendige Disziplin zu üben, die vereinbarten Styleguide zu respektieren. Prüfen, ob Bewerber\*innen diese wichtigen Fachausdrücke kennen und verstehen.
- Feststellen, ob Bewerber\*innen bereit sind, die notwendige Disziplin zu üben, die vereinbarten Design Patterns zu nutzen.

Ergänzende Frage:

- Welchen Stellenwert nehmen Design Patterns und Design Systeme in deiner Arbeit ein?
- Nenne mir bitte ein Beispiel für ein Design Pattern.

Hinweise auf eine hohe Reife:

- Erklärt, dass er/sie Styleguides wertvoll findet und daher natürlich den vereinbarten Styleguide respektieren wird.
- Weiß, dass es möglich sein muss, Fragen zum Styleguide zeitnah beantwortet zu bekommen.
- Weiß, dass eine Vorschrift, wie der Styleguide geändert werden kann, vorliegen muss.
- Erklärt, dass Styleguides seine/ihre kreative Freiheit NICHT begrenzt und das neue beeindruckende Konzepte entstehen können, auch wenn man Styleguides einhält.



## **P23. Welche Heuristiken und Interaktionsprinzipien leiten deine Arbeit?**

Zweck:

- Prüfen, ob Bewerber\*innen diese zwei wichtigen Fachausdrücke kennen und verstehen.

Ergänzende Frage:

- Nenne mir bitte eine konkrete Heuristik und ein konkretes Interaktionsprinzip.

Hinweise auf eine hohe Reife:

- Kennt anerkannte Heuristiken und Interaktionsprinzipien, wie zum Beispiel die Heuristiken von Jakob Nielsen und die Interaktionsprinzipien nach ISO 9241-110.
- Spricht nicht von „Bauchgefühl“ und jahrelanger Erfahrung.
- Keine Verwechslung von Heuristiken und Interaktionsprinzipien mit Gestaltungsregeln.



## 2.4 Für UX-Professionals mit mehrjähriger Berufserfahrung

**P24. Erzähle mir von deinen Erfahrungen mit den folgenden Themen:**

- **Entwicklung der Fähigkeit eines Unternehmens hins. HCD**
- **Betriebswirtschaft**
- **Umgang mit Unternehmenspolitik**
- **UX-Strategie**

**Das gilt insbesondere, wenn es um Führung geht.**

Zweck:

- Anhand von konkreten Fragen das konkrete Wissen und die Erfahrung der Bewerber\*innen zu fortgeschrittenen UX-Themen prüfen.

Hinweise auf eine hohe Reife:

- Hat ein gutes Verständnis von den Begriffen.
- Hat konkrete Erfahrungen mit diesen Themen und zeigt die Erfahrung durch konkrete Beispiele.
- Kann zwischen Produkt- und Prozessreife unterscheiden.

**P25. Welche Fragen würdest du stellen, um die UX-Reife unseres Unternehmens einschätzen zu können?**

Zweck:

- Kenntnisse zu Reifegradmodellen, Organisationsentwicklung

Ergänzende Fragen:

- Welche Aspekte zeigen aus deiner Sicht die Fähigkeit eines Unternehmens, erfolgreich Erlebnisse gestalten zu können und aus den Interaktionen mit Menschen zu lernen?
- (Für einen Dienstleister) Welche Fragen würdest du stellen, um die UX-Reife eines bzw. einer neuen Kund\*in einigermaßen einschätzen zu können?



Hinweise auf eine hohe Reife:

- Kennt UX-Reifegradmodelle und weiß, wie man sie anwendet.
- Stellt Fragen, bspw.:
  - Erzählt mir von UX-Reifegradmodellen und wie ihr sie einsetzt?
  - Was ist die Rolle von Usability-Tests in eurem Unternehmen?
  - Wie managed ihr UX im Unternehmen?
  - Wie stellen die Entwicklungsteams eine positive UX sicher?

**P26. Wie gehst du strategisch vor, um die Fähigkeit eines Unternehmens zu steigern, erfolgreich Erlebnisse zu gestalten und aus den Interaktionen mit Menschen zu lernen?**

Zweck:

- UX-Strategie, Organisationsentwicklung

Hinweise auf eine hohe Reife:

- Die Antwort hängt vom aktuellen UX-Reifegrad des Unternehmens ab.
- Durch Interviews das Unternehmen, das Management und die Mitarbeiter kennenlernen.
- Usability-Tests durchführen, um zu zeigen, dass es auch in den eigenen Produkten Usability-Probleme gibt.
- Usability-Probleme in Geschäftswerte übersetzen.
- Usability-Erfolge wiederholt, konsistent und in klarer Sprache anhand von verständlichen und relevanten Beispielen kommunizieren.

**P27. Welche Beiträge hast du bei vergangenen Arbeitgebern zur Weiterentwicklung der UX-Reife des Unternehmens oder deiner Abteilung geleistet?**

Zweck:

- Leidenschaft, Leadership



Hinweise auf eine hohe Reife:

- Bewerber\*innen zeigen Leadership (Führung), indem sie sich für Evangelisierung und Weiterbildung einsetzen.
- Bewerber\*innen ergreifen Initiative.
- UX-Testergebnisse engagiert und überzeugend vorstellen.
- UX-Entwicklung transparent machen.
- Barcamp veranstalten.

**P28. Erzähle mir von einer Situation, in der ein\*e Interessenvertreter\*in mit deinem Ansatz nicht einverstanden war. Wie hast du das Problem gelöst?**

Zweck:

- Problemlösungskompetenz, Kommunikationsfähigkeit, Durchsetzungsfähigkeit

Hinweise auf eine hohe Reife:

- Versucht zu verstehen, woran die Unzufriedenheit liegt.
- Schlägt Kompromisse vor, die aus UX-Sicht annehmbar sind.
- Führt Usability-Tests durch, um objektiv festzustellen ob der/die Interessenvertreter\*in oder der UX-Professional recht hat.

**P29. Ein\*e Entwickler\*in zeigt dir ein fertiges System. Dieses entspricht nicht dem Entwurf. Wie gehst du mit dieser Situation um?**

Zweck:

- Problemlösungskompetenz, Kommunikationsfähigkeit, Durchsetzungsfähigkeit, persönliches Engagement

Hinweise auf eine hohe Reife:

- Wiederholt große Besorgnis über die Abweichung äußern. Dabei betonen, dass durch die Abweichung UX-Research wiederholt werden muss.
- Die Ursache der Abweichung verstehen und zusammen mit dem/der Entwickler\*in dokumentieren. Kompromisse, die aus UX-Sicht annehmbar sind, vorschlagen.



- Usability-Tests durchführen, um objektiv festzustellen, ob das fertige System die Nutzungsanforderungen erfüllt.
- In Zukunft auf regelmäßige Gespräche mit dem/der Entwickler\*in bestehen, damit Abweichungen frühzeitig erkannt werden können.

**P30. Du bist die/der erste UX-Professional in unserem Unternehmen. Bisher haben wir vereinzelt Usability-Tests und Konzepte von einem/einer UX-Dienstleister\*in ausführen lassen. Wir wollen das Thema UX nun bei uns etablieren. Was wären ein paar Maßnahmen, die du in den nächsten zwei, drei oder sechs Monaten angehen würdest?**

Zielgruppe:

- UX-Professionals mit einiger Erfahrung, der oder die erste UX-Professional im Unternehmen sein zu werden

Zweck:

- Kenntnisse zu Reifegradmodellen, Organisationsentwicklung

Hinweise auf eine hohe Reife:

- Interviewt Interessenvertreter\*innen um die Kultur des Unternehmens zu verstehen.
- Führt Usability-Tests durch, um zu zeigen, dass das Unternehmen UX-Probleme hat, die die Wettbewerbsfähigkeit beeinträchtigen, und dass es möglich ist, systematisch diese Probleme anzugehen.
- Kommuniziert die Ergebnisse der Usability-Tests und anderer UX-Aktivitäten wiederholt, einheitlich und in klarer Sprache mit markanten Beispielen.

**P31. Wie hast du bisher für UX in den Unternehmen, in denen du bislang gearbeitet hast, geworben?**

Zweck:

- Kommunikationsfähigkeit, persönliches Engagement



Hinweise auf eine hohe Reife:

- Kommuniziert markante Ergebnisse von Usability-Tests und anderer UX-Aktivitäten wiederholt, einheitlich und in klarer Sprache mit markanten Beispielen, zum Beispiel im Newsletter des Unternehmens oder bei Mitarbeitertreffen.
- Besucht Entwicklungsteams, stellt UX-Leistungen den Entwickler\*innen vor und diskutiert sie danach mit diesen.

**P32. Erzähle mir von deinen Erfahrungen im agilen Umfeld, zum Beispiel Vor- und Nachteile von agilen Vorgehensweisen für die Gestaltung erfolgreicher Erlebnisse von Nutzer\*innen.**

Zweck:

- Fähigkeit zur Steigerung der Gestaltungskompetenz von Teams, Entwicklungsprozess

Hinweise auf eine hohe Reife:

- Berichtet über angemessene nachvollziehbare Erlebnisse



## Abschnitt 3

# Aufgabenstellungen

Die Lösung bestimmter Aufgaben ist nützlich, um die sich bewerbende Person zu beurteilen. Bspw. ist es etwas ganz anderes über ein Interview zu sprechen und die Theorie des Interviews zu beherrschen als ein Interview selbst zu führen. Die vorgeschlagenen Aufgaben erfordern von den Bewerbenden eine gewisse Vorbereitung. Konkrete Aufgabenstellungen sollten den Bewerbenden vorab zur Verfügung gestellt werden, damit sie sich z. B. ein Produkt ansehen, einen Leitfaden formulieren oder ähnliches vorbereiten können.

### **A1. Bitte führe ein kurzes Interview mit mir als Interviewteilnehmer\*in durch. Fasse danach die wichtigsten Ergebnisse zusammen.**

Zielgruppe:

- UX-Researcher\*innen

Zweck:

- Feststellen, ob die Bewerbenden nicht nur theoretisch über Interviews Bescheid wissen, sondern Interviews auch konkret in der Praxis beherrschen. Das ist wichtig, denn Interview und Usability-Test sind die wichtigsten Aktivitäten eines bzw. einer UX-Researcher\*in.

Hinweise auf eine hohe Reife:

- Neugierig, hakt nach, wenn etwas unklar ist.
- Stellt offene und neutrale Fragen.
- Respektiert das Meister-Schüler Modell.
- Redet nicht zu viel.
- Benutzt eine Checkliste.

*Kommentar: Das Interview sollte höchstens 15 Minuten dauern. Die Bewerbenden sollten die Möglichkeit haben, sich auf das Interview vorzubereiten. Das Thema des Interviews wird den Bewerber\*innen im Voraus bekannt gegeben und muss für das Unternehmen relevant sein.*



## **A2. Bitte führe einen kurzen Usability-Test mit einem/einer anwesenden Vertreter\*in des Unternehmens als Testperson durch. Fasse danach die wichtigsten Ergebnisse zusammen.**

Zielgruppe:

- UX-Researcher\*innen

Zweck:

- Feststellen ob die Bewerber\*innen nicht nur theoretisch über Usability-Test Bescheid wissen, sondern Usability-Test auch konkret in der Praxis beherrschen. Das ist wichtig, denn Interview und Usability-Test sind die wichtigsten Aktivitäten eines bzw. einer UX-Researcher\*in.

Hinweise auf eine hohe Reife:

- Angemessene Usability-Testaufgaben.
- Neugierig.
- Vermeidung von Suggestivfragen
- Vermeidung den Untersuchungsgegenstand auf Nachfrage der Testperson zu erklären
- Hakt nach, wenn etwas unklar ist, aber redet nicht zu viel.
- Berichtet darüber, was er/sie im Test beobachtet hat und nicht über seine/ihre Meinung oder Kommentare.

*Kommentar: Der Usability-Test sollte höchstens 15 Minuten dauern. Die Bewerbenden sollten die Möglichkeit haben sich auf den Usability-Test vorzubereiten. Das zu testende Objekt sowie der Zweck des Usability-Tests wird den Bewerbenden im Voraus bekannt gegeben und muss für das Unternehmen relevant sein.*



### **A3. Bitte erstelle auf Basis der dir vorliegenden Ergebnisse aus dem Research einen Prototypen und begründe anschließend deine Entscheidungen.**

Zielgruppe:

- UX-Designer\*innen

Zweck:

- Feststellen ob die Bewerber\*innen nicht nur theoretisch über Prototyping Bescheid wissen, sondern Prototyping auch konkret in der Praxis auf Basis von Research-Ergebnissen erstellen kann. Das ist wichtig, denn Prototyping ist eine wesentliche Aktivität im UX-Design.

Hinweise auf eine hohe Reife:

- Entscheidungen kann die Person entlang der zuvor vorgelegten Ergebnisse aus dem Research begründen.
- Entscheidungen werden auf Basis von u.a. Gestaltgesetzen, Heuristiken oder Interaktionsprinzipien argumentiert.

*Kommentar: Den Bewerbenden müssen im Vorfeld entsprechende Ergebnisse einer Research-Phase bereitgestellt werden, damit eine entsprechende Basis für die Erarbeitung eines Prototypen vorhanden ist. Zudem sollte die Ebene des Prototypen - Papier vs. Software bzw. Low-fidelity vs. High-fidelity - definiert werden, damit die Bewerbenden die Chance haben, die gewünschte Ebene zu adressieren.*



## Abschnitt 4

# Übersichtliste der Fragen

- P1. Warum bewirbst du dich bei uns?
- P2. Warum bist du UX-Professional / UX-Researcher\*in / ... geworden?
- P3. Was verstehst du unter User Experience bzw. menschenzentrierter Gestaltung?
- P4. Wie gehst du vor, um die Bedürfnisse und Erwartungen von Menschen zu analysieren?
- P5. Was hast du durch eine Projektarbeit in letzter Zeit gelernt?
- P6. Wie holst du Interessenvertreter\*innen (Stakeholder) mit ins Boot, die den Nutzen von UX eher kritisch sehen?
- P7. Wie hältst du dich zum Thema UX auf dem Laufenden?
- P8. Wie gehst du bei einem Projekt vor, um eine gute UX sicherzustellen?
- P9. Wie priorisierst du, wenn du mehr Projektanfragen hast als du bearbeiten kannst?
- P10. Stelle dir vor, du kannst auf einem UX-Meetup einen Vortrag halten. Welches Thema würdest du wählen?
- P11. Wie erfährst du, welche UX bei Nutzer\*innen durch deine Arbeit entstehen?
- P12. Wie arbeitest du dich in einem neuen Themengebiet ein?
- P13. Beschreibe deine Kenntnisse über die folgenden Methoden: - Quantitative Methoden - Automatisierte bzw. datengetriebene Research-Verfahren - Bedürfnisanalysen - statistischen Methoden - Methoden zur wirksamen Umsetzung von Insights in Teams und Unternehmen
- P14. Die UX eines Produkts deines Unternehmens wurde in einer einflussreichen Zeitung vernichtend kritisiert. Das zuständige Produktteam empfindet die Kritik als grob unfair. Die Geschäftsführung hat dich gebeten, zur Kritik Stellung zu nehmen. Wie gehst du vor?
- P15. Wie sorgst du dafür, dass die Ergebnisse aus einem Usability-Test wirksam umgesetzt bzw. genutzt werden?
- P16. Beschreibe deine Kenntnisse über die folgenden Methoden und Begriffe, ausgewählt anhand von Beispielen aus deiner beruflichen Erfahrung: - Entwurfs-/Design-Prozess - Einbeziehung von Benutzern während des Designs - Design-Qualität - Design-Kritik - Design-System - Design Sprint
- P17. Erzähle von einem großen beruflichen Erfolg hinsichtlich der UX und was daran erfolgreich war und warum.



- P18. Wie stellst du sicher, dass deine gestalterischen Entwürfe im Entwicklungsteam umgesetzt werden?**
- P19. Wie sieht aus deiner Sicht der ideale Prozess für den gestalterischen Entwurf von Produkten und Services aus? Welche Methoden setzt du dabei ein?**
- P20. Wie sorgst du dafür, dass du im Entwurfsprozess die beste gestalterische Lösung für ein Problem findest?**
- P21. Welchen Zusammenhang siehst du zwischen Marke und UX-Design?**
- P22. Welchen Stellenwert nehmen Styleguides in deiner Arbeit ein?**
- P23. Welche Heuristiken und Interaktionsprinzipien leiten deine Arbeit?**
- P24. Erzähle mir von deinen Erfahrungen mit den folgenden Themen: - Entwicklung der Fähigkeit eines Unternehmens hins. HCD - Betriebswirtschaft - Umgang mit Unternehmenspolitik - UX-Strategie Das gilt insbesondere, wenn es um Führung geht.**
- P25. Welche Fragen würdest du stellen, um die UX-Reife unseres Unternehmens einschätzen zu können?**
- P26. Wie gehst du strategisch vor, um die Fähigkeit eines Unternehmens zu steigern, erfolgreich Erlebnisse zu gestalten und aus den Interaktionen mit Menschen zu lernen?**
- P27. Welche Beiträge hast du bei vergangenen Arbeitgebern zur Weiterentwicklung der UX-Reife des Unternehmens oder deiner Abteilung geleistet?**
- P28. Erzähle mir von einer Situation, in der ein\*e Interessenvertreter\*in mit deinem Ansatz nicht einverstanden war. Wie hast du das Problem gelöst?**
- P29. Ein\*e Entwickler\*in zeigt dir ein fertiges System. Dieses entspricht nicht dem Entwurf. Wie gehst du mit dieser Situation um?**
- P30. Du bist die/der erste UX-Professional in unserem Unternehmen. Bisher haben wir vereinzelt Usability-Tests und Konzepte von einem/einer UX-Dienstleister\*in ausführen lassen. Wir wollen das Thema UX nun bei uns etablieren. Was wären ein paar Maßnahmen, die du in den nächsten zwei, drei oder sechs Monaten angehen würdest?**
- P31. Wie hast du bisher für UX in den Unternehmen, in denen du bislang gearbeitet hast, geworben?**
- P32. Erzähle mir von deinen Erfahrungen im agilen Umfeld, zum Beispiel Vor- und Nachteile von agilen Vorgehensweisen für die Gestaltung erfolgreicher Erlebnisse von Nutzer\*innen.**



# Impressum

## Fragen an eine bewerbende Person für eine UX-Stelle

Herausgegeben von German UPA e.V.

### Inhaltlich verantwortlich

Arbeitskreis Qualitätsstandards German UPA

ak-qualitaetsstandards@germanupa.de

### Autor\*innen (alphabetisch)

Daniel Bühler (BLUPRNT GmbH), Indra Burkart (Bright Skies GmbH), Katja Busch (attention.works), Simon Eiterig (amexus Informationstechnik GmbH & Co. KG), Holger Fischer (Atruvia AG), Prof. Dr. Jutta Fortmann (IU Internationale Hochschule), Dr. Rüdiger Heimgärtner (Intercultural User Interface Design - IUIC), Caroline Hotze (appmatics GmbH), Michael Jendryschik (KPS digital GmbH), Paul Kähm (KiM GmbH), Dominic Kennedy (PPI AG), Jasmin Kuhn (adesso mobile solutions GmbH), Rolf Molich (DialogDesign), Monique Sommer (CONET Solutions GmbH), Dr. Natalie Woletz (METRONOM GmbH)

Detaillierte Infos zu den Expert\*innen unter

<https://germanupa.de/experten>

### Veröffentlicht unter

Copyright © German UPA e.V.

Alle Rechte vorbehalten.

### Titelseite

Photo by Christina @ wocintechchat.com on Unsplash

### Kontakt

German UPA e.V.

Keplerstraße 2

39104 Magdeburg

### Herausgabedatum

Dezember 2021 | Version 1.2

Die Veröffentlichung ist als barrierefreie PDF-Version gemäß WCAG 2.0 AA und PDF/UA auf der Internetseite des AK Qualitätsstandards verfügbar:

<https://germanupa.de/arbeitskreise/arbeitskreis-qualitaetsstandards/veroeffentlichungen>

