

## Usergroup Meeting Online am 09. Juni 2020:

### User Experience im Frontend

The image is a collage of three panels related to a meeting. The top panel features the Beesite User Group logo. The left panel, titled 'MEETING INFORMATION', includes a 'Hello!' note, the objective 'UX im Frontend', the date '09.06.2020', and a list of attendants: Michael (UX/Design), Ole (UX/Prozesse), Nille (UX/Design), and Tanja (Moderation). The middle panel, titled 'Agenda', lists topics such as studies, methods, and the 'Designer-Brille' process. The right panel, titled 'Digitale Goodie Bag', shows a digital book cover for 'Karrierewebsites 2019' from Hochschule RheinMain, valued at 98,00 EUR.

Unser erstes Online-Usergroup-Meeting am 09.06. gibt uns einen Einblick in unser „Design Lab“. Es geht um die User Experience (UX) im Frontend, also um alle Funktionen der BeeSite, die Bewerberinnen und Bewerber nutzen, um Stellen zu finden und sich zu bewerben.

### Digitale Goodie Bag

Wir haben uns etwas ganz Besonderes für Sie ausgedacht: eine digitale Goodie Bag.

Darin ist die Studie "Karrierewebsites 2019 - Eine Analyse bedeutender Arbeitgeber in Deutschland" von der Hochschule RheinMain. Die Studie gibt es bereits seit 2000, also fast 20 Jahre. Früher hieß sie "Human Resources im Internet".

Die aktuelle Ausgabe ist im Winter 2019 erschienen. Herausgeber sind Prof. Wolfgang Jäger, Prof. Thorsten Petry und Sebastian Meurer. Mehr Informationen zur Studie auf der Seite der Hochschule RheinMain:

<https://www.hs-rm.de/de/hochschule/veroeffentlichungen/karriere-websites-2019#bestellformular-91815>

Die Studie hat einen Wert von 98,00 Euro (inkl. MwSt).

Wir wollen Sie Ihnen schenken!

Es gibt nicht bei jeder Webex etwas Neues, sondern es gibt dieses Goodie einmal für unsere Webinar-Serie, bis wir uns hoffentlich beim nächsten Fusion-Days-Meeting in echt wiedersehen können.

Jeder Teilnehmer eines virtuellen Usergroup-Meetings kann sich die Studie zusenden lassen. Wenn Sie die Studie haben möchten, schreiben Sie mir einfach eine E-Mail:

Betreff: Studie Karrierewebsites 2019

An: [t.teetz@milchundzucker.de](mailto:t.teetz@milchundzucker.de)

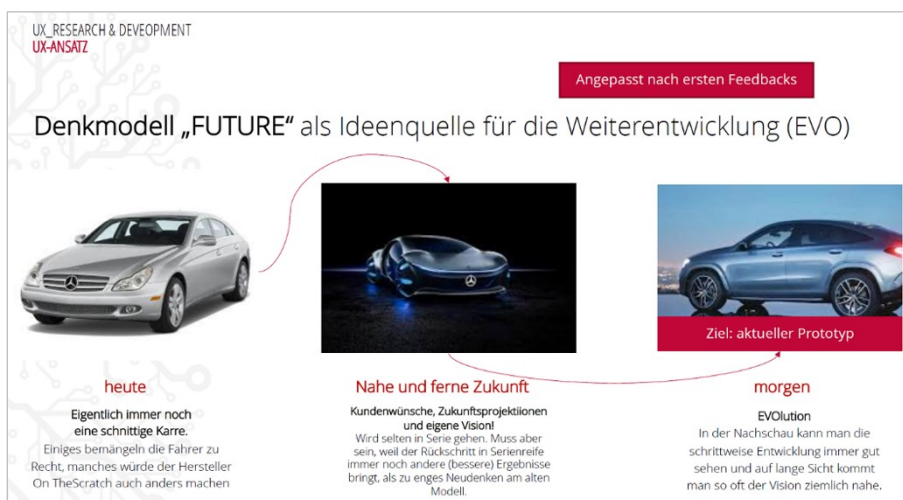
**Ich freue mich, von Ihnen zu hören!**

## Generelle Herangehensweise zur User Experience

*Referent: Michael Palmen*

Unser Design-Team wälzt Studien, sammelt Erfahrungen in vielen Kundenprojekten und betrachtet verschiedenste Webseiten und Apps, nicht nur im HR-Bereich, sondern zum Beispiel im e-Commerce oder Banking-Bereich. Zur Analyse und Ideenfindung gehört:

### Denkmodell „FUTURE“



Das Denkmodell „FUTURE“ skizziert Projektionen in die ferne Zukunft. Hieraus entwickelt das Design-Team auf einer Meta-Ebene Ideen, die

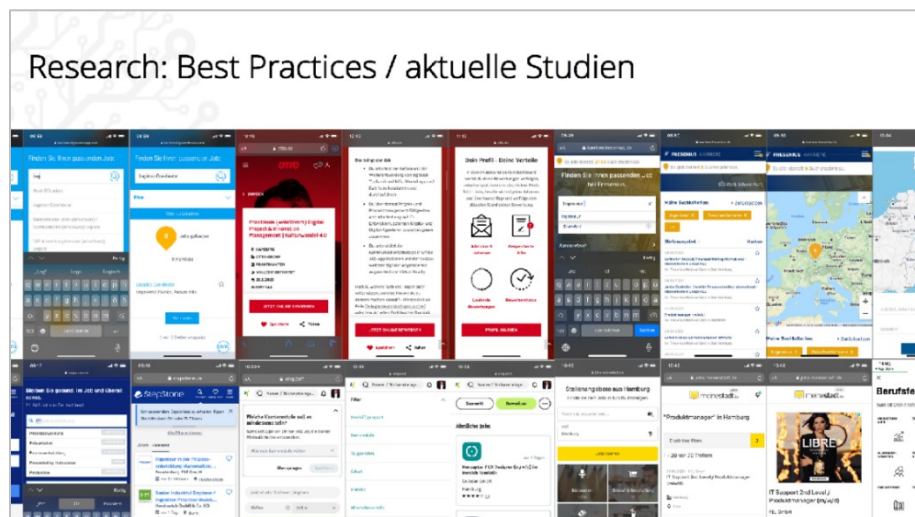
losgelöst von den Alltags-Beschränkungen sind. Daraus entsteht eine Ideenquelle für die Weiterentwicklung, die Schritt für Schritt konkret Umsetzbares generiert und zu kontinuierlicher Verbesserung/Modernisierung führt.

## Zukunftsstudien



Veröffentlichungen von Zukunftsforschern fließen in die Projektion der Vision für die Zukunft mit ein. Was bedeuten die Szenarien der Zukunftsforscher für das Recruiting. Zum Beispiel Künstliche Intelligenz (KI): wie wird sie im Alltag Einzug halten? Welche Rolle spielt die Akzeptanz – oder eben die Abwesenheit von Akzeptanz - dieser Technologie? Damit schätzen wir ein, in welchem Umfang und für welche Bereich wir beispielsweise Chatbots einsetzen möchten.

## Best Practices



Was bieten bekannte Webseiten, große Soziale Netzwerke oder Apps an Bedienelementen? Was „lernt“ der Seitenbesucher im Laufe der Zeit, wenn er im Internet unterwegs ist? Gewohnte Anordnungen und Bedienweisen sollen auch für Bewerber wieder erkennbar und anwendbar sein. Das ist ein ganz wesentliches UX-Element.

## Methodik

# Methodik



The image shows a detailed usability methods cheat sheet. It includes a table of contents at the top with categories like 'Personas', 'Heuristik', 'Interview', 'ISONORM', and 'Usability-Test'. Below this, there are several columns of text and images. The 'Usability-Test' column features a 'UseTree' diagram. At the bottom left, there is a logo for 'GERMAN UPA' (Bundesverband der Deutschen Usability und User Experience Professionals).

Wir arbeiten unter anderem mit Methodiken von „Use Tree“, um uns zum Beispiel Feedback zu holen: wo sind Bedürfnisse, was sind die Anforderungen.



## **Beispiel Verifizierung via Smartphone statt E-Mail**

Die Idee ist – angelehnt an Online-Banking – eine Verifizierung via Smartphone/SMS mit einem Verifizierungscode anzubieten. Der Code wird per SMS versendet. So können wir den Medienbruch vermeiden, dass ein Bewerber erst E-Mails lesen und dort Links anklicken muss. Im Ergebnis erhält der Bewerber einen Account mit einem eigens festgelegten Passwort. Diese Idee ist in einem ersten Ideen-Stadium, noch ist nicht überprüft, ob es technisch machbar ist, ob die Akzeptanz ausreicht, ob der Weg der richtige ist.

### **Diskussion dazu: was ist mit Bewerbern, die sich nicht verifizieren?**

Das System muss berücksichtigen, dass Bewerber den Verifizierungsvorgang nicht durchlaufen. Wie erkennt/erreicht das Unternehmen die Bewerber, die sich nicht verifiziert haben, um ihnen doch noch zu einer Bewerbung zu verhelfen? Das muss noch gelöst werden. Hier könnte z.B. ein Chat angeboten werden für eine direkte Kontaktaufnahme. Oder ein Recruiter kann manuell eingreifen.

### **Diskussion dazu: was ist mit Einloggen über Soziale Netzwerke?**

Eine jetzt schon vorhandene Alternative kann natürlich weiterhin angeboten werden: das Einloggen mit einem Google-, XING- oder LinkedIn-Account. Hier haben Bewerber aber oft Vorbehalte, weil sie befürchten, zu viele Daten preiszugeben. Auch funktionieren die Schnittstellen der Sozialen Netzwerke technisch nicht immer zuverlässig.

## **Beispiel Hochladen von Anhängen**

Wenn man konsequent „Mobile Only“ denkt, ist vorauszusetzen, dass die Unterlagen mobil verfügbar sind: entweder im Smartphone gespeichert, oder in einem Cloud-Speicher (z.B. Dropbox).

## UX-Konzept & Prototyping

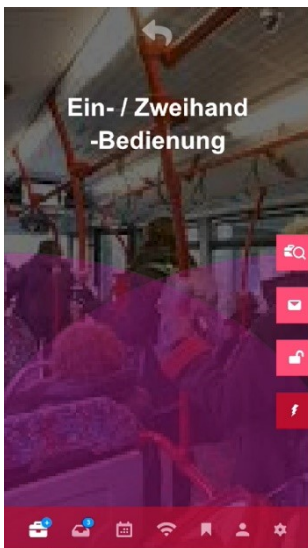
Referent: Michael Palmen, Malte Tröger

### Mobile Only

Konsequent wird die neue Frontend-Generation der BeeSite dem Mobile-Only-Ansatz folgen. Es wird also zuerst für das Smartphone designt, danach erstellt das Design-Team daraus Ableitungen für die Nutzung auf dem „großen Monitor“ (Notebook oder PC).

Daraus ergeben sich dann Anforderungen an die Benutzerführung wie

- Einhand- oder Zweihand-Nutzung.
- Größe und Anordnung der Bedienelemente oder Eingabefelder.
- Bedeutung für die Navigation: wo sollte sie angeordnet sein.
- Eher dialogischen Prozess nutzen statt großer Formulare, der Bewerber erhält sogenannte „Chunks“. Wenige Klicks sind dabei gar nicht mehr das Ziel sind, sondern der Bewerber wird durch kleine, übersichtliche Einheiten sicher geführt.
- Einbeziehen von Chat-Funktionen oder Abfragen durch Chatbots.



Video 1

### Konzeption kommt vor Layout – Prototyp mit Wireframes

Erst wird die UX-Konzeption erstellt, bevor es in ein konkretes Layout mündet. Deshalb erstellen wir zunächst Wireframes, also einen Prototypen, der Klickwege simulieren kann. Die tatsächliche Umsetzung dieser Design-Studien kann später auch noch deutlich anders aussehen.

Es geht also zunächst nicht um das „schick Aussehen“ auf Basis von Styleguides, sondern um einen Prototyp, der die notwendigen Funktionen andeutet und z.B. eine Aufteilung festlegt. Die Anordnung von „Rähmchen“ oder Flächen wird modellhaft dargestellt. So kann man testen, wo kann der Bewerber gut klicken, wo stört etwas. Wie wirkt es im Zusammenspiel – ohne vom eigentlichen Inhalt oder von bunten Bildern abgelenkt zu sein.

## Beispiel Bewerbungsvorgang

Im Wireframe sehen wir jetzt eine Stellenanzeige und gehen den Bewerbungsweg durch. Dabei wird eine neue Übersichtsseite gezeigt, die dem Bewerber auf dem Smartphone ohne viel Scrollen eine Übersicht über die zu beantwortenden Fragen gibt. Von hier aus können Kontaktdaten, Berufsausbildung etc. eingegeben werden. Die Fragen bauen stärker als bisher aufeinander auf, es ist ein stärker dialogisches Vorgehen. Der Bewerber gibt etwas ein – oder wählt etwas aus – und danach folgt dann darauf aufbauend der nächste Schritt. Die Bedienfelder sind für das Tippen mit den Fingern auf dem Display ausgelegt.



Video 3

## Beispiel Anhänge hochladen oder freigeben

Hier sehen wir, wie ein Bewerber mobil verschiedene Optionen hat, von wo er die Anhänge herholt: Ordner auf dem Smartphone, Kamera oder Cloud-Speicher. Dann kann er die Anhänge kategorisieren. Auch kann der Bewerber flexibel entscheiden, ob er mehrere Dateien bereitstellen möchte,



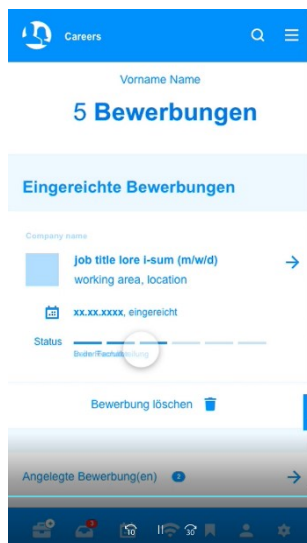
oder ob er die Anhänge in einer einzigen Datei hochlädt. Anschließend kann er in einer Vorschau zuordnen, auf welcher Seite welcher Anhangs-Typ ist.



Video 5

## Beispiel Übersichtsseite „Meine Karriere“

Beim ersten Besuch des persönlichen Bereichs gibt es ein kleines Onboarding, das die Funktionen erklärt. Die bisherige Seite ist mit viel Scrollen auf dem Smartphone verbunden. Im neuen Design wird die Navigation ans untere Seitenende verlagert, es gibt eine „Sticky Leiste“.



Video 6

## Diskussionsergebnisse

Aus der Diskussion – die in der Webex zum Teil via Chat und zum Teil über die Mikrofone geführt wurde, geht hervor, dass mit dem heute Gezeigten ein evolutionärer Weg beschritten wird.

Wichtig ist es, die Perspektive des Bewerbers und sein Bedürfnis nach schneller und unkomplizierter Bewerbung unbedingt zu beachten.

Dabei sind aber Rahmenbedingungen wie Datenschutz oder Unternehmensprozesse unter Umständen limitierend.

Die Kombination aus flexiblen Fragen (die sowohl eine sehr knappe Bewerbung ermöglichen als auch je nach Zielgruppe ausführlichere Fragen zulassen) und Prozessen, die auch im Unternehmen praktikabel sind, um weitere Daten in einer späteren Prozessphase zu erheben, sollte ein Ziel eines modernen Frontends sein.

## Wie es weitergeht

Wir haben uns Ihre Anregungen und Hinweise zu Herzen genommen und möchten uns noch einmal ganz herzlich bei Ihnen für Ihre Mitarbeit bedanken!

Ziel dieser Meetings ist es, Sie ein Stück weit in unsere Produktentwicklung einzubeziehen. Ihre Gedanken und Wünsche dazu sind wichtig und spannend für uns. Genau dafür ist dieser gemeinsame Austausch in entspannter Arbeitsatmosphäre gedacht. Es sollen keine Hochglanz-Präsentationen sein, sondern wir möchten in einer Art Arbeitsgruppen-Treffen mit Ihnen gemeinsam neue Ideen erarbeiten.

Wir haben vor, die User Experience der Stellensuche und Bewerbung nun in der Evolutions-Phase weiter auszuformulieren. Wir überprüfen unsere Use Cases und testen den Prototypen an Zielgruppen-Probanden, also potentiellen Bewerbern.

Zu den Fusion Days im November – bitte drücken Sie mit uns die Daumen, dass sie stattfinden können – haben wir die Idee eines "Kreativ-Workshop"-Formates, um für die Vision der Bewerbung der Zukunft noch ganz neue Denkanstöße gemeinsam zu entwickeln.

Bis dahin aber haben wir noch das nächste Usergroup-Meeting am 23.06., auch wieder um 15:00 Uhr vor uns. Eine Einladung erhalten Sie in den nächsten Tagen.

## **Kontakt:**

Für alle Fragen und Anmerkungen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung.

Tania Teetz  
Produktmanagement E-Recruiting Solutions

---

milch & zucker  
Talent Acquisition & Talent Management Company AG  
Friedrich-List-Str. 23  
35398 Gießen  
Tel. + (49) 641 – 300 20 - 647  
Fax + (49) 641 – 300 20 - 565  
E-Mail: [t.teetz@milchundzucker.de](mailto:t.teetz@milchundzucker.de)  
Homepage: <http://www.milchundzucker.de>

---

### **Talent Acquisition & Talent Management**

Lösungen : E-Recruiting/TRM | Candidate Experience | Employer Branding | Anzeigenmanagement

Produkte: BeeSite® Recruiting Edition | BeeSite Global JobBoard | BeeSite Community | BeeSite JobHub

---

Vorstände: Kai Pawlik, David Rosenberg, Ingolf Teetz  
Vorsitzender des Aufsichtsrates: Prof. Dr. Christoph Schalast  
Amtsgericht Gießen: HRB 9384; USt-IdNr.: DE 199003845