

## Abstract

Mit steigender Bekanntheit des Themas Usability wächst auch das Interesse an Informationen zur Arbeitssituation, Ausbildungswegen und Verdienstmöglichkeiten von Usability Professionals – Aufgabe des Berufsverbands der deutschen Usability Professionals ist es, an dieser Stelle Orientierung zu bieten. Der Branchenreport 2009 ist bereits die vierte landesweite Befragung unter Personen, die sich beruflich mit Usability beschäftigen. So können bereits in der Branche Tätige ihre Arbeitssituation mit der ihrer Kollegen vergleichen, und Personen die

sich mit dem Gedanken beschäftigen, später im Usability-Bereich arbeiten zu wollen, erhalten einen Überblick über mögliche Aufgabengebiete, Ausbildungswege und potenzielle Arbeitgeber. Darüberhinaus lassen sich durch die Datenerhebung in regelmäßigen Abständen, neben über die Jahre hinweg relativ stabilen Zahlen, wie beispielsweise dem 2:1-Verhältnis von männlichen zu weiblichen Usability Professionals, auch aktuelle Trends und Veränderungen der Branche feststellen.

## Keywords

Usability Professionals, Ausbildung, Arbeitssituation, Gehaltsspiegel, Selbstverständnis, Branche

## 1.0 Einleitung

Der Wunsch nach Produkten, die sich einfach, unkompliziert und intuitiv bedienen lassen, oder noch besser, deren Nutzung sogar Spaß macht scheint selbstverständlich. Dennoch sind viele Leute immer noch überrascht, wenn sie hören, dass es tatsächlich Menschen gibt, deren Beruf es ist, sich diesen Bedürfnissen anzunehmen – die Usability Professionals. Gerade bei einem noch relativ unbekanntem Berufsbild sind daher empirische Erhebungen in der Branche von großer Bedeutung, so liefert der Branchenreport Usability in diesem Jahr bereits zum vierten Mal Einblicke in typische beruflichen Laufbahnen, Arbeitssituationen, Verdienstmöglichkeiten sowie einen Überblick über die bekanntesten Unternehmen, die sich mit Usability beschäftigen. Neben "harten Fakten", wie Angaben zur Ausbildung oder zum Gehalt, behandelte die diesjährige Befragung auch weite-

re Themen wie individuelle Wege in die Usability Branche, Auslöser für das Interesse am Thema, oder die Zufriedenheit mit der aktuellen Arbeitssituation.

Die Datenerhebung zum Branchenreport Usability erfolgte mittels Online-Befragung von Februar bis Mai 2009, der Link zur Umfrage wurde über den Berufsverband der deutschen Usability Professionals ([www.germanupa.de](http://www.germanupa.de)) und weitere Usability-Mailinglisten verbreitet. Insgesamt haben sich 295 Personen an der Befragung beteiligt, von denen 223 alle Fragen beantwortet haben. Die kontinuierliche Steigerung der Beteiligungszahl (2003: 115 Personen; 2007: 185 Personen; 2008: 200 Personen) spricht für ein wachsendes Interesse innerhalb der Branche und eine steigende Anerkennung der German UPA als Berufsverband. Zudem vereinfacht auch die immer stärkere Vernetzung von in der Branche tätigen Personen im Berufsband

das Erreichen potenzieller Umfrageteilnehmer: genau wie die Zahl der Befragten, ist auch die Zahl der Mitglieder im Berufsverband innerhalb der letzten zwei Jahre um rund 60% gestiegen.

## 2.0 Ergebnisse

Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse der Befragung zum Branchenreport Usability 2009 vorgestellt. Unterschiede werden als signifikant bezeichnet, wenn eine Irrtumswahrscheinlichkeit von  $< 5\%$  vorliegt ( $p < .05$ ).

### 2.1 Zur Person

Die Mehrheit (65%) der befragten Usability Professionals ist männlich, das Alter der Befragten liegt zwischen 20 und 53 Jahren ( $m = 33,7$ ), wobei männliche Usability Professionals durchschnittlich etwas älter ( $m = 34,5$ ) sind als weibliche ( $m = 32,1$ ) und dementsprechend auch über mehr Berufserfahrung im Be-

reich Usability verfügen (m=6,7 vs. m=5,0).

## 2.2 Zur Aus- und Weiterbildung

Gerade weil es im Usability-Bereich noch keine einheitliche anerkannte Ausbildung gibt, ist es notwendig, im Rahmen des Branchenreports Informationen zum Ausbildungshintergrund von Usability Professionals zu liefern. Neben einer Übersicht über typische Studienfächer wird außerdem ein Einblick über die jeweilige Relevanz berufs begleitender Weiterbildungsaktivitäten vermittelt.

### 2.2.1 Ausbildung

Mit 89% hat die große Mehrheit der Befragten einen akademischen Abschluss, wobei die meist genannten Fachrichtungen Design (z.B. Industriedesign, Grafikdesign, Kommunikationsdesign), Psychologie und Medien (z.B. Medientechnologie, Medienwissenschaften, Medientechnik), Informatik und BWL sind (siehe Abbildung 1).

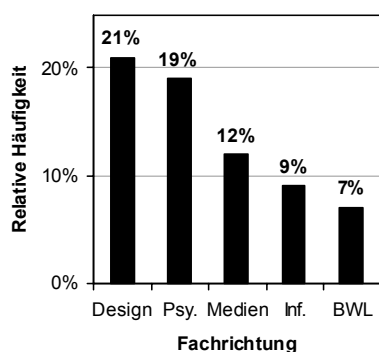


Abb. 1: Studienfächer

Die Befragten haben an insgesamt 115 verschiedenen Universitäten und Hochschulen studiert, die meistgenannte ist hierunter mit 9 Nennungen die Hochschule Darmstadt, gefolgt von der TU Illmenau (7 Nennungen), der Hochschule der Medien in Stuttgart (6 Nennungen), der TU Darmstadt (ebenfalls 6

Nennungen) und der LMU München (5 Nennungen). 8% der Befragten haben promoviert, und 22% haben eine Berufsausbildung absolviert, genannt wurden hier insgesamt 35 verschiedene Berufsbezeichnungen aus unterschiedlichsten Bereichen (z.B. Tischler, Fotograf, Journalist). Die mit jeweils 5 Nennungen häufigsten Ausbildungsberufe sind Mediengestalter/in, Industriekaufmann/frau und Bankkaufmann/frau. 13% haben außerdem eine Zusatzausbildung, beispielsweise als Online-Journalist, als Kommunikationswirt oder auch in Japanischer Sprache und Kultur.

### 2.2.2 Usability-Wissenserwerb

Um einen Überblick über die jeweilige Relevanz von verschiedenen Aktivitäten zur Aus- und Weiterbildung hinsichtlich des Erwerbs von Usability-Wissen zu erlangen wurden die Befragten für eine Reihe von Aktivitäten um ein Rating auf einer fünf-stufigen Skala gebeten (1=sehr unwichtig, 5=sehr wichtig). Wie auch in den letzten Jahren wird als eindeutig bedeutendste Quelle des Wissenserwerbs das "Training on the job" eingestuft (m=4,6), dicht gefolgt vom Austausch mit Kollegen (m=4,5). Auch das Internet (m=4,0) sowie Zeitschriften und Bücher (m=3,9) werden als sehr hilfreich beurteilt. Bezüglich der Einschätzung der Relevanz des Studiums gibt es signifikante Unterschiede in Abhängigkeit vom Studienfach: besonders Psychologen (m=3,9) und Informatiker (m=3,7) sehen ihr Studium als eine wichtige Quellen des Erwerbs von Usability-Wissen. Eine weniger zentrale Rolle spielt das Studium in Hinblick auf Usability-Kenntnisse beispielsweise für Betriebswirtschaftler (m=2,8).

Konferenzbesuche (m=3,4) und spezielle Weiterbildungsangebote (m=3,0) werden zwar im Vergleich mit den bereits genannten Aktivitäten als

etwas weniger wichtig eingestuft, aber auch für Konferenzbesuche liegt der Anteil der Antworten im oberen Skalenbereich (eher wichtig oder sehr wichtig) immer noch bei 47%. Hinsichtlich spezifischer Weiterbildungsangebote liegen hingegen nur 29% der Stimmen im oberen Skalenbereich - was allerdings nicht unbedingt heißen muss, dass die Befragten diese als nicht sinnvoll erachten. Es ist eher anzunehmen, dass nur wenige der Befragten in ihrem aktuellen Job überhaupt die Möglichkeit erhalten, solche Angebote zu nutzen, weshalb diese dann folglich auch keine wichtige Rolle spielen können. Dies legen auch die Antworten auf die Frage nach Gründen für Unzufriedenheit in der aktuellen Position nahe, einige der Angestellten nannten hier die fehlende Unterstützung des Arbeitgebers von Weiterbildungsaktivitäten (weitere Nennungen im Abschnitt zur Arbeitssituation). Zur Frage nach weiteren wichtigen Aktivitäten zum Erwerb von Usability Wissen wurden beispielsweise die Arbeit als studentische Hilfskraft im Usability Bereich, die Teilnahme an Usability Bar Camps, oder auch die Mitgliedschaft in der German UPA genannt.

### 2.2.3 Weg in die Usability Branche.

Zur Frage nach dem individuellen Weg in die Branche, bzw. dem Auslöser für das Interesse am Thema Usability nannten 46% eine Aktivität im Rahmen ihres Studiums wie beispielsweise eine spezielle Lehrveranstaltung, ein Praktikum oder eine Projektarbeit. 19% geben an "zufällig" in der Usability-Branche gelandet zu sein, oder weil berufliche Aufgaben eine Beschäftigung mit dem Thema Usability erforderlich machten. 10% begannen sich mit Usability aufgrund ihrer alltäglichen Erfahrungen mit wenig benutzerfreundlichen Produkten zu beschäftigen. Weitere 9% sehen das Arbeiten im Usability Bereich als eine faszinierende Möglichkeit, ihr Interesse

an Technik und Psychologie zu verbinden.

### 2.3 Zur Arbeitssituation

#### 2.3.1 Aufgabengebiete

Die Mehrheit der Befragten (76%) nannte gleich mehrere, oft 5-6 verschiedene Aufgabengebiete, wodurch eine Kategorisierung der Aufgaben durch die Vielfältigkeit der Nennungen, Überschneidungen zwischen Aufgabengebieten und den unterschiedlichen Konkretisierungsgraden nur einen allgemeinen Hinweischarakter haben kann. Dennoch ragt ein Gebiet heraus, das mit Abstand am häufigsten genannt wurde. Dies ist mit 38% User Interface Design. 12% der Befragten beschäftigen sich mit Webdesign, bei 8% ist dies Informationsarchitektur, ebenfalls 8% sind in der Forschung tätig, 7% beschäftigen sich mit Interaktionsdesign, 6% bezeichnen ihre Haupttätigkeit als Beratung und 5% nennen Usability Testing.

#### 2.3.2 Angestellte versus Selbstständige

Die meisten der Befragten (79%) arbeiten in einem Angestelltenverhältnis, und sind seit durchschnittlich 3,4 Jahren (min: 0; max: 21; sd = 3,5) bei ihrem jetzigen Arbeitgeber beschäftigt. Dabei handelt es sich um Unternehmen unterschiedlichster Größe, mit 5 bis zu über 100.000 Beschäftigten. Die Hälfte der Angestellten arbeitet in einem Unternehmen mit bis zu 100 Beschäftigten, wobei es sich bei 21% der Angestellten um ein kleines Unternehmen mit weniger als 15 Beschäftigten handelt. 12% arbeiten hingegen in einem Unternehmen mit mehr als 10.000 Beschäftigten (siehe Abbildung 2).

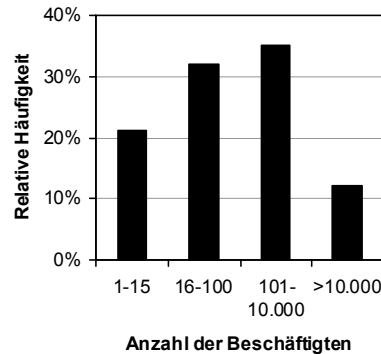


Abb. 2: Verteilung von angestellten Usability Professionals nach Unternehmensgrößen

Unter den selbstständig tätigen Usability Professionals hingegen arbeitet der größte Anteil (40%) allein. 31% leiten ein kleines Unternehmen mit bis zu 10 Mitarbeitern, 16% haben zwischen 11 und 35 Angestellte, und immerhin 13% leiten ein Unternehmen mit über 50 Angestellten.

Weitere Unterschiede zwischen Angestellten und Selbstständigen gibt es bei der Einschätzung des Anteils täglicher Arbeitszeit für Tätigkeiten mit Usability-Bezug: bei den Angestellten liegt dieser Anteil mit 65% signifikant höher als bei den Selbstständigen, hier sind es nur 45%. Außerdem sind die Selbstständigen durchschnittlich etwas älter (M=36,2 Jahre) als Angestellte (M=32,9 Jahre), und verfügen dementsprechend auch über eine höhere Berufserfahrung (M=7,7 Jahre vs. 5,7 Jahre). Erfreulicherweise wagen mittlerweile auch immer mehr Frauen den Schritt in die Selbstständigkeit: während im letzten Jahr nur 10% der Frauen aber 25% der Männer selbstständig waren, sind es nun 20% der Frauen und 21% der Männer.

Eine ähnliche Entwicklung gibt es unter den Angestellten in Hinblick auf Personalverantwortung: zwar sind es unter den Männern mit 31% immer noch etwas mehr mit Personalverant-

wortung als unter den Frauen (19%), jedoch nimmt dieser Unterschied gegenüber den Vorjahren ab, und ist auch nicht signifikant. Wie zu erwarten gibt es auch einen Zusammenhang zwischen Personalverantwortung und Berufserfahrung im Usability-Bereich. Diese ist bei Angestellten mit Personalverantwortung mit durchschnittlich 7,4 Jahren signifikant höher als bei ihren Kollegen ohne Personalverantwortung (m=5,0). Dies wiederum trägt zu den beschriebenen geschlechtsspezifischen Unterschieden bei, da Männer durch ihre längere Berufserfahrung auch eher eine Position mit Personalverantwortung besetzen als Frauen.

#### 2.3.3 Zufriedenheit

Neu hinzu kamen in diesem Jahr Fragen zur (Un-)zufriedenheit in der aktuellen Arbeitssituation. Das durchschnittliche Ausmaß an Zufriedenheit liegt mit einem Wert von 4,1 (fünfstufige Skala, 1=sehr unzufrieden, 5=sehr zufrieden) im oberen Skalenbereich, nur 10% sind eher oder sehr unzufrieden. Auf die Frage hin, mit was sie in der aktuellen Situation *besonders* zufrieden sind wurden von 29% an erster Stelle das gute Arbeitsklima, bzw. das "tolle Team" oder die "netten Kollegen" genannt. 23% sind vor allem mit ihren Arbeitsaufgaben sehr zufrieden, wobei hier oft die Vielseitigkeit der Aufgaben und Projekte betont wurde. 17% lobten besonders die positiven Bedingungen für eigenverantwortliches Arbeiten und Möglichkeiten zur Einflussnahme. Weitere 7% bezogen sich auf Rahmenbedingungen, wie zum Beispiel günstige Arbeitszeiten, ein gutes Gehalt oder einen sicheren Arbeitsplatz. Auf die entsprechende Frage nach den Hauptgründen für Unzufriedenheit in der jetzigen Arbeitssituation nannte rund ein Drittel der Befragten (30%) die schwierige Zusammenarbeit zwischen den Abteilungen, bei der das eigene Thema zu wenig

Beachtung findet. Bei weiteren 10% sorgen zu starre oder undurchsichtige Prozesse für Unzufriedenheit. Für 9% ist das (wahrscheinlich zu niedrige) Gehalt der größte Unzufriedenheitsfaktor, 7% leiden vor allem unter der hohen Arbeitsbelastung und dem hohem Zeitdruck und 5% beklagten die fehlende Unterstützung von Weiterbildungsaktivitäten seitens des Arbeitgebers.

### 2.3.4 Jobtitel in der Usability Branche

Wie auch schon in den letzten Jahren tragen die Beschäftigten der Usability Branche keinen einheitlichen Jobtitel, der häufigste Titel ist mit 13 Nennungen "Usability Engineer", gefolgt von "Usability Consultant" mit 8 Nennungen. Insgesamt ist "Usability" allerdings nur noch bei 19% Bestandteil des Jobtitels, und wird immer häufiger durch User Experience (UX) ersetzt. Während im letzten Jahr noch ein 3:1-Verhältnis zwischen Usability und UX bestand, gibt es dieses Jahr nur noch einen knappen Vorsprung für Usability (siehe Abbildung 3).

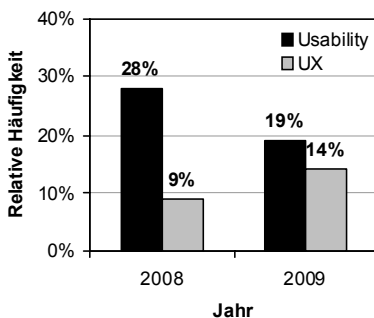


Abb. 3: Jobtitel: Usability versus UX

### 2.4 Gehaltsspiegel

Zur Frage nach dem Verdienst machten 85% (überwiegend Angestellte) Angaben zu ihrem Bruttojahresgehalt, 15% gaben ihren üblichen Stunden- und/oder Tagessatz an. Bei einer durchschnittlichen Auslastung von 159 Tagen

im Jahr (min=40; max=300; sd=69,9), liegt der durchschnittliche Stundensatz bei 70 € (min=15; max=120; sd=26,4), und der durchschnittlichen Tagessatz bei 620 € (min=200; max=1200; sd=232,9). Das Bruttojahresgehalt der Befragten beträgt im Mittel 52.418 € und steigt signifikant mit zunehmender Berufserfahrung (siehe Abbildung 4).

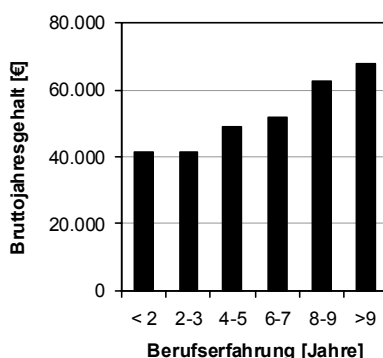


Abb. 4: Gehaltsspiegel

Auffallend ist allerdings, dass die Stärke des Zusammenhangs zwischen Berufserfahrung und Gehalt mit einer Korrelationen von  $r = .53$  deutlich geringer als im Vorjahr ausfällt (2008:  $r = .72$ ). Auch der Zusammenhang zwischen Einkommen und Geschlecht ist in diesem Jahr weniger gravierend: während der Gehaltsunterschied zwischen Frauen und Männern bei der letzten Befragung noch 11.402€ betrug, sind es in diesem Jahr nur noch 7321€ (Durchschnittseinkommen weiblicher Usability Professionals: 47.650€; Durchschnittseinkommen männlicher Usability Professionals: 54.971€). Allerdings ist auch dieser Unterschied durch die bereits diskutierten Unterschiede im Alter bzw. in der Berufserfahrung zurückzuführen, wird der Einfluss einer dieser Variablen herausgerechnet verschwindet der Effekt.

Das durchschnittliche Einstiegsgehalt (Berufserfahrung  $\leq 1$  Jahr) liegt mit

41.317 etwas höher als im letzten Jahr (2008: 38.228 €), wobei Informatiker und Betriebswirtschaftler mit 60.000€ bzw. 50.000€ hier die höchsten Einstiegsgehälter verzeichnen können, bei den Designern hingegen sind es nur um die 33.000€, die Psychologen liegen mit durchschnittlich 43.000€ Einstiegsgehalt im mittleren Bereich. Allerdings ist zu beachten, dass dieser Vergleich lediglich eingeschränkt repräsentativ sein kann, da insgesamt nur 14% der Befragten Berufseinsteiger sind (und davon wiederum nur 57% mit einem Studienfach aus einer der beschriebenen Fachrichtungen), so dass die genannten Mittelwerte jeweils nur auf den Angaben weniger Personen basieren.

Darüberhinaus variiert das Durchschnittsgehalt in Abhängigkeit vom Unternehmensstandort: am meisten verdienen Usability Professionals die außerhalb Deutschlands arbeiten. Innerhalb Deutschlands liegen die Gehälter in Bayern und Niedersachsen/Bremen über dem bundesweiten Durchschnitt. In Tabelle 1 sind die Durchschnittsgehälter der häufigsten Arbeitsregionen von Usability Professionals aufgelistet (die Prozentzahl in Klammern gibt den relativen Anteil der Befragten an, die in dieser Region arbeiten; in den nicht genannten Bundesländern arbeiten jeweils weniger als 5% der Befragten).

| Arbeitsregion         |       | Ø Gehalt |
|-----------------------|-------|----------|
| nicht in Deutschland  | [7%]  | 68.967€  |
| Niedersachsen/HB      | [5%]  | 59.493 € |
| Bayern                | [21%] | 58.077 € |
| Baden-Württemberg     | [14%] | 52.383 € |
| Schleswig-Holstein/HH | [14%] | 50.854 € |
| Nordrhein-Westfalen   | [17%] | 50.542 € |
| Berlin/Brandenburg    | [12%] | 43.132 € |

Tab. 1: regionale Gehaltsunterschiede

## 2.5 Selbstverständnis

Bei den Fragen zum Selbstverständnis war zu vier verschiedenen Aussagen jeweils der Grad an Zustimmung einer fünfstufigen Skala anzugeben (1=gar keine Zustimmung, 5=volle Zustimmung). Dies waren beispielsweise Aussagen zur Selbsteinschätzung, oder Aussagen darüber, was einen guten Usability Professional ausmacht. Wie auch im letzten Jahr sind sich die Befragten in ihrer Meinung zu der Aussage "Es macht einen guten Usability Professional aus, dass er unterscheiden kann, wann es sinnvoll ist den Nutzer einzubeziehen, und wann nicht" mit einer Zustimmung von 89% (Grad der Zustimmung 4 oder 5) weitgehend einig. Auch verfügen die Befragten über ein gutes Vertrauen in ihre eigenen Fähigkeiten, die Aussagen "In der Anwendung der von mir eingesetzten Methoden fühle ich mich absolut sicher" und "Ich weiß immer genau, an welchen Stellen der Nutzer einbezogen werden sollte" fanden bei 73% bzw. 67% Zustimmung, wobei der Grad der Zustimmung mit zunehmender Berufserfahrung signifikant ansteigt (für beide Aussagen  $r = -.32$ ). Dementsprechend gibt es auch signifikante Unterschiede in Hinblick auf Personalverantwortung: Usability Professionals mit Personalverantwortung fühlen sich sicherer in der Anwendung der eingesetzten Methoden (durchschnittlicher Grad der Zustimmung = 4,2 vs. 3,7) und geben auch an eher zu wissen, an welchen Stellen der Nutzer einbezogen werden sollte (4,0 vs. 3,7). Am stärksten polarisierte wie auch schon im letzten Jahr die Frage, ob der Nutzer denn nun tatsächlich bei *allen* Arbeitsschritten eingezogen werden sollte oder nicht. Zwar ist mit einem Mittelwert von 3,5 ist eine Tendenz in Richtung "bei allen Arbeitsschritten" erkennbar, insgesamt besteht aber relative Uneinigkeit, die Stimmen verteilen sich über die gesamte Skala und fast ein Drittel der Be-

fragten (32%) war vollkommen unentschieden und setzte dementsprechend ein Kreuz beim Skalenmittelpunkt (siehe Abbildung 5).



Abb. 5: unterschiedliche Sichtweisen

## 2.6 Branche

Um einen Überblick über die Unternehmen der Branche zu erlangen wurden die Befragten gebeten die ihrer Meinung nach drei bekanntesten Unternehmen der Usability Branche im deutschsprachigen Raum zu nennen. Hierbei wurden insgesamt 92 Unternehmen genannt. Tabelle 2 enthält die Häufigkeit der Nennungen der fünf meist genannten Unternehmen, wobei es hier kaum Veränderungen zum Vorjahr gibt.

| Rang | Häufigkeit | Unternehmen |
|------|------------|-------------|
| 1    | 77         | SirValUse   |
| 2    | 73         | UI Design   |
| 3    | 34         | SAP         |
| 4    | 28         | e-Result    |
| 5    | 18         | Siemens     |

Tab. 2: Unternehmen der Usability-Branche  
Erfolgreichster "Neueinsteiger" ist in diesem Jahr mit 15 Nennungen Human Interface Design. Weiterhin wurden noch Sapient, Eye Square, Ergosign, Fraunhofer Institut, Scoreberlin, Phaydon, usability.de Microsoft, Facit

Digital, IBM, Daimler, Syzygy und Deutsche Telekom jeweils mindestens fünf Mal genannt.

## 3.0 Fazit

Basierend auf den Ergebnissen der Befragung zum Branchenreport 2009 lässt sich die Arbeitssituation des deutschen "Durchschnitts-Usability-Professionals" folgendermaßen beschreiben:

- Der durchschnittliche Usability Professional ist männlich, 34 Jahre alt, und arbeitet seit 6 Jahren in der Usability-Branche
- Sein Interesse am Thema Usability wurde durch eine Lehrveranstaltung während des Studiums geweckt
- Die wichtigsten Aktivitäten zum Erwerb von Usability-Wissen sind für ihn heute "Training on the job", der Austausch mit Kollegen, sowie das Internet
- Aktuell arbeitet er als Angestellter in einem größeren Unternehmen, er ist dort bereits seit dreieinhalb Jahren tätig, wobei sich seine Jobbezeichnung vor kurzem von "Usability Engineer" in "User Experience Engineer" geändert hat
- Sein Bruttojahresgehalt beträgt mittlerweile rund 52.000 €, bei den jüngeren Kollegen, die gerade erst in der Branche Fuß fassen, sind es rund 41.000 €
- Besonders gefallen ihm an seinem aktuellen Job das positive Arbeitsklima und die Vielfalt der Arbeitsaufgaben
- Ein Thema das unter Kollegen häufiger für Diskussionsstoff sorgt ist die Frage, ob es denn nun wirklich sinnvoll ist, den Nutzer bei allen Arbeitsschritten einzubeziehen oder nicht.