

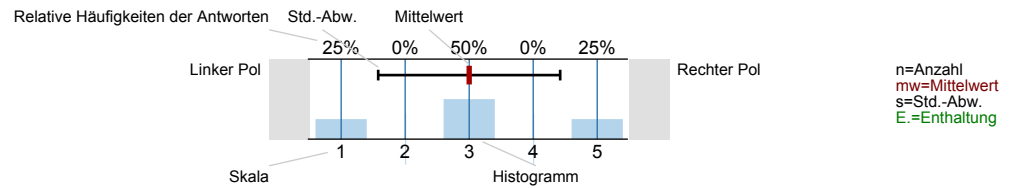
# Judith Alber

Zukunft Planungsbüro ()  
Erfasste Fragebögen = 162

Entrepreneurship  
für unternehmerisch Aktive

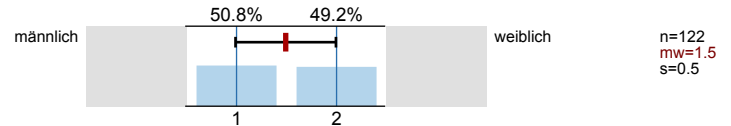
## Legende

### Fragestext



## 1. Allgemeine Angaben

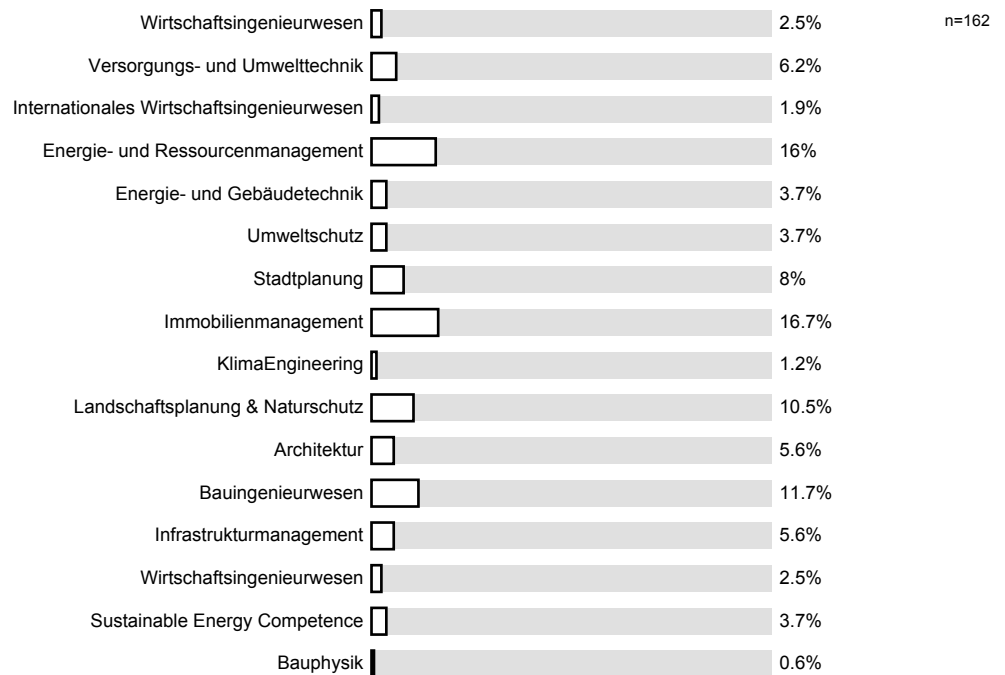
### 1.1) Geschlecht



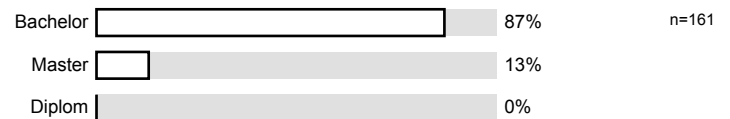
### 1.2) Alter

- 19 (5 Nennungen)
- 20 (9 Nennungen)
- 21 (16 Nennungen)
- 22 (19 Nennungen)
- 23 (28 Nennungen)
- 24 (15 Nennungen)
- 25 (20 Nennungen)
- 26 (16 Nennungen)
- 27 (12 Nennungen)
- 28 (7 Nennungen)
- 29 (3 Nennungen)
- 30 (4 Nennungen)
- 32
- 33
- 35
- 36
- 48
- 53

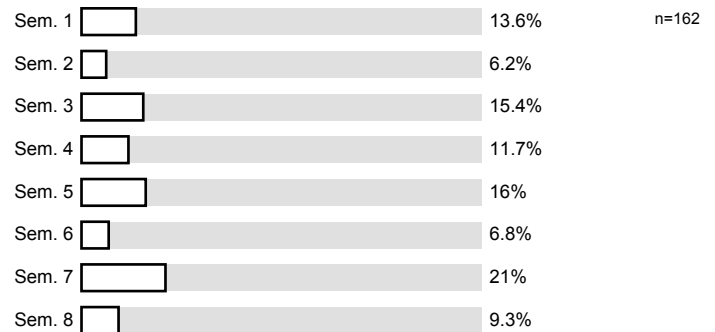
## 1.3) Studiengang



## 1.4) Sie studieren auf

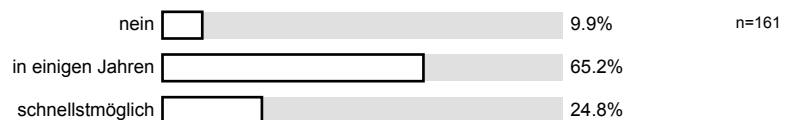


## 1.5) Fachsemester

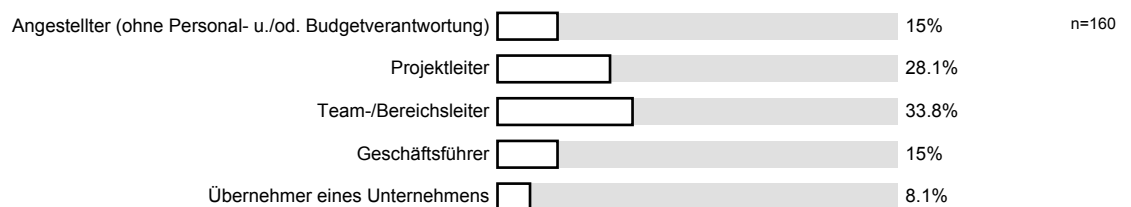


## 2. Fragen zum Ankreuzen

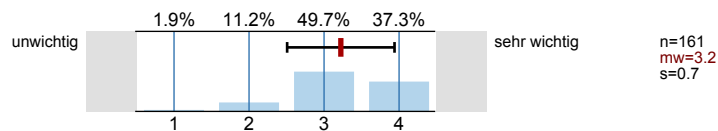
## 2.1) Streben Sie an, Verantwortung für Mitarbeiter zu übernehmen?



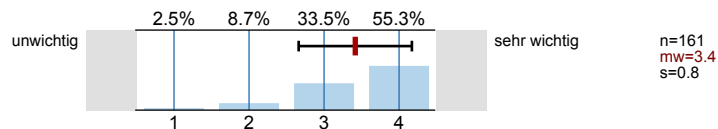
## 2.2) Welches Karriereziel/welchen Verantwortungsbereich streben Sie an?



2.3) Wie wichtig ist Ihnen die Vereinbarkeit von **Beruf und Freizeit**



2.4) Wie wichtig ist Ihnen die Vereinbarkeit von **Beruf und Familie**



2.5) Welche Arbeitszeiten bevorzugen Sie?



2.6) Könnten Sie sich vorstellen, in Teilzeit zu arbeiten?



2.7) Wenn ja, zu wie viel %?



2.8) Wie viele Mitarbeiter sollte das Büro/Unternehmen beschäftigen, bei dem Sie arbeiten möchten?



2.9) Warum möchten Sie in einem Unternehmen dieser Größe arbeiten?

- "Team- Gefühl", Überschaubarkeit
- - Internationales Unternehmen
  - sicherer Arbeitsplatz
  - größere Verantwortung
- - man geht als Einzelperson nicht in einer gesichtslosen Masse unter
  - es stehen genügend Ansprechpartner für verschiedenste Probleme bereit (Spezialgebiete)
  - persönliche Stärken können erkannt und gefördert werden
  - recht kurze Informationskette zum Chef im Vergleich zum Industriebetrieb
- -bessere Aufstiegschancen
  - in der Regel haben größere Firmen einen besseren Standpunkt in der Wirtschaft
  - größere Firmen bieten einen sichereren Arbeitsplatz
- -sicherer Arbeitsplatz
  - vielfältige Projekte
  - mehr Möglichkeiten
- 1.) Schnelle Entscheidungen
- 2.) Hohe Eigenverantwortung
- 3.) Flexibles und selbstständiges Arbeiten nach eigenem Geschmack
- 4.) Mitwirken am Geschäftserfolg
- 10 oder 50. keine ahnung. weiss noch nicht was ich besser finden soll.
- Angestrebte Arbeit in einem Konzern, da dort größere Entwicklungsmöglichkeiten durch verschiedene Geschäftsbereiche.

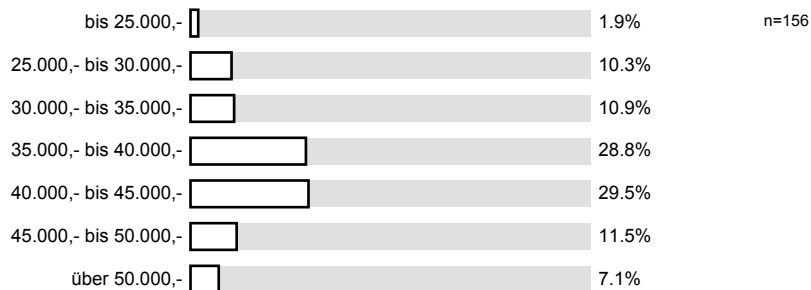
- Arbeitsklima ist mir wichtig und das man jeden aus dem un kennt
- Arbeitszeiten und Überstunden werden erfasst, bessere soziale Leistungen, bessere Vereinbarkeit von Beruf-Familie-Freizeit, das größere Personalkapazitäten vorhanden sind, um Fehlzeiten abzufuffern
- Aufstiegschancen  
Veränderungsmöglichkeiten  
Herausforderungen
- Besser um mehr Erfahrung zu sammeln.  
Bessere Aufstiegsmöglichkeiten.  
Mehr Möglichkeiten innerhalb des Untern.
- Bessere Aufstiegschancen, interessantere und vielseitigere Tätigkeiten, besseres Gehalt, größere Projekte
- Da es für die Weiterentwicklung im Unternehmen schneller vorangeht und besser aufsteigen kann und sich weiterbilden kann.
- Da es groß genug ist um relativ krisensicher zu sein, aber trotzdem noch persönlich, so dass das Arbeitsumfeld angenehm ist und direkte Kommunikationswege möglich sind.
- Da kleine Büros übersichtlicher sind, und nicht die Interne Konkurrenz die Hand übernimmt. Familiär
- Da,man in einem größeren Unternehmen eher geregelte Arbeitszeiten hat und Weiterbildungsmöglichkeiten hat.
- Damit das Unternehmen und die Mitarbeiter überschaubar bleiben.
- Der Umgang untereinander ist besser
- Die Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten sind größer
- Die Grenzen sind schlecht gewählt und die Frage ist dämlich. ein Büro mit 50 Mitarbeitern und ein Unternehmen mit 50 Mitarbeitern scheint mir doch ein grosser Unterschied.  
  
Und bis 50 MA sind alles Klein-Unternehmen.
- Die Größe ist perfekt um mehrere, größere Projekte bearbeiten zu können, aber trotzdem noch alle seine Mitarbeiter und Angestellten perönlich zu kennen. Es können z.B. auch zwei Abteilungen eingeteilt werden um verschiedene Vertiefungsrichtungen bearbeiten zu können,z.B.Wettbewerbe & Aufträge.
- Die Größe spielt keine Rolle bei mir.
- Die Mitarbeiterzahl ist mir wurscht. Die allgemeine Arbweitsatmosphäre/ Kollegialität muss stimmen.
- Diese Unternehmen sind normalerweise International tätig, das ist mir wichtig...
- Ein Konzern kommt für mich nicht unbedingt in Frage, da es für mich wichtig ist nicht nur die tägliche Arbeit abzuleisten, sondern eben auch die Philosophie des Unternehmens zu begleiten und zu vertreten.
- Eine größere Firma gibt es mehr gerecht Handlung um die Mitarbeiter.
- Es darf nicht zu groß, aber auch nicht zu klein sein. Eine äußerst geringe Anzahl an Mitarbeitern, steigert das Risiko mit der Mehrheit der Personen menschlich nicht klar zu kommen. Dies führt zur Frustration am Arbeitsplatz.
- Es hat den Vorteil, dass man nicht immer nur die gleichen Leute um sich hat und man sich möglicherweise nicht so gut versteht und auch nicht ein kleiner Mensch unter Vielen ist. Es hält sich also so die Waage.
- Es ist alles viel persönlicher. Jeder kennt Jeden.
- Es ist ein bestimmtes Unternehmen
- Es ist einfach Persönlicher! man lernt die Mitarbeiter besser kennen und es ist (wenns klappt) familiärer!
- Es ist in meinen Augen ein Mittelgroßes Unternehmen das auf meine Bedürfnisse eingehen kann, sich womöglich anfangs mehr Zeit nimmt um mich einzuarbeiten.
- Es ist mir sehr wichtig einen persönlichen Bezug zu den Kollegen/Mitarbeitern haben zu können. Meiner Meinung nach ist so ein deutlich besseres Betriebsklima zu erreichen in dem die Mitarbeiter spaß bei der Arbeit haben und dem Unternehmen einen größeren Profit geben als wenn Sie unzufrieden sind.
- Es sollte "übersichtlich" sein, ohne zu lange Wege (in der Verwaltung). Ich möchte meine Kollegen gerne alle persönlich kennen.
- Es sollte nicht zu klein sein aber auch nicht so das man nur noch in seiner abteilung bekannt ist.
- Familiärer

- Flache Hierarchie
- Gehalt (3 Nennungen)
- Geregeltere Arbeitsabläufe. Größere Struktur durch mehr Mitarbeiter.
- Groß genug, um interessante Projekte bearbeiten zu können, noch klein genug, um die Menschen zu kennen
- Große Unternehmen haben häufiger durchdachte Strukturen und klare Aufgabengebiete.
- Großkonzerne haben zwar eine große und starre Hierarchie, sind jedoch in puncto Ausbildung und Traineeangeboten deutlich besser aufgestellt als kleine Betriebe.
- Ich habe es gerne wenn man sich untereinander kennt
- Ich möchte etwas bewegen und nicht austauschbar sein.
- Im Praxissemester war ich in einem sehr großen Büro. Ich denke es ist ein netterer Umgang im kleinen Büro und man lernt viel mehr.
- In einem kleiner Unternehmen gibt es eine persönlichere Atmosphäre, man kennt seine Mitarbeiter und Vorgesetzten was meiner Meinung nach zu einem besseren Arbeitsklima führt....
- In kleineren Unternehmen ist der eigenen Aufgabenbereich meist abwechslungsreicher. Das Verhältnis zu den Kollegen ist persönlicher.
- In kleineren Unternehmen kann man eine engere Beziehung zu allen Mitarbeitern knüpfen. Hier ist die Teamarbeit intensiver und es wird untereinander mehr kommuniziert.
- Internationale Ausrichtung  
Höheres Gehalt  
Viele verschiedene Bereiche
- Internationalität ist meist erst ab dieser Größenordnung gegeben..
- Klare Hierarchien, kürzere Kommunikationswege, familiäre Atmosphäre, höhere Wertschätzung
- Kürzere Entscheidungswege, kollegialer Umgang. Familiärer.
- Man kennt die Leute, es ist übersichtlich
- Mehr Sicherheit in allen Belangen, bessere Aufstiegschancen
- Mehr Weiterbildungsmöglichkeiten.  
Abteilungswechsel wäre realisierbarer.
- Mehrere Arbeitsabläufe zu bearbeiten
- Mir ist die Unternehmensgröße eigentlich egal. Es können von mir aus 1000 Mitarbeiter sein. Wichtig ist mir, dass mein Aufgabengebiet nicht zu spezialisiert ist (was leider bei großen Unternehmen häufig der Fall ist)
- Mir ist eine gute Arbeitsatmosphäre sehr wichtig und die Größe spielt dabei für mich nicht unbedingt eine Rolle.
- Möglichkeit der übergreifenden Aufgaben  
familiärer
- Persönlicher Kontakt zu nahezu allen Mitarbeitern ist möglich
- Persönlicher, man lernt mehr durch mehr Aufgaben, man kennt den Chef, evtl. bessere Aufstiegschancen
- Rentabel und übersichtlich
- Sicherheit, geregelte Tätigkeit
- Sollte nicht zu groß sein um eine gewisse Persönlichkeit zu bewahren.
- Um jeden persönlich zu kennen und gewisse Dinge schnell und flexibel zu halten. Für eine Entscheidung möchte ich nicht erst die Zustimmung von x- Personen einholen müssen.
- Umso mehr Köpfe desto bessere Ergebnisse, trotzdem besteht aber eine ausreichende familiäre Verbindung zwischen dem Kollegium.
- Veränderungen schnell durchsetzbar, nettes Arbeitsklima
- Vielfältige Aufgaben mit den unterschiedlichsten Charakteren
- Weil es so weder zu klein ist um viele fachleute unterschiedlicher richtungen zu beschäftigen noch zu groß um nur eine Nummer zu sein

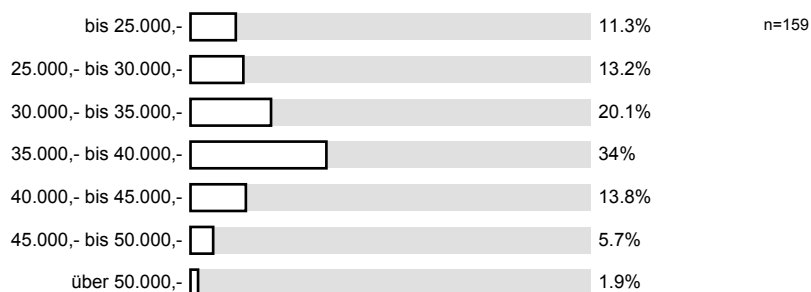
- Weil ich es bevorzuge nicht nur eine Nummer zu sein und ich durch mich und meine Arbeit positiv auffallen möchte, um so mehr Verantwortung und eine höhere Stelle zu erreichen.
- Weil ich mir wahrscheinlich als Übernehmer nicht mehr finanziell leisten kann
- Weil man dann in einem mittelständischen Betrieb ist, in dem man nicht nur einen Nummer ist, aber auch nicht unbedingt jeden Tag mit dem Geschäftsführer zusammenarbeitet
- aufstiegschancen
- bei mehr Leuten könnte die Kommunikation leiden, alles wäre anonym und bei weniger ist das gesamte Unternehmen fachlich weniger flexibel und nicht so breit aufgestellt
- bessere Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten
- bessere Bezahlung
- besserer überblick über die firma vll auch besseres arbeitsklima
- da es nicht zu viel und nicht zu wenige arbeiter sind
- einfach so
- familiäre Atmosphäre
- familiäres umfeld,effektiveres arbeiten weil sich alle gut kennen.
- genügend Kollegen, die man bei Problemen fragen kann, aber trotzdem noch familiär
- groß oder klein hauptsache ambitioniert
- großes Potential an unterschiedlichen Personen mit unterschiedlichen Herkünften
- größere Tätigkeitsfelder  
variable Strukturen  
kurze Entscheidungswege  
kurzfristige Erfolgsbilanzierung
- gute Aufstiegsmöglichkeiten
- je mehr Leute desto größer die Chance, sich mit vielen gut zu verstehen
- klein und familiärer wie bei größeren, anerkennung könnte größer sein
- man kennt sich dann zwar nicht mehr, jedoch haben große Unternehmen meist bessere Konditionen was Arbeitszeit, Gehalt und Urlaubstage etc. betrifft.  
Je kleiner das Büro umso mehr wird man "ausgebeutet" (abgesehen von seltenen Ausnahmen)
- mehr Eigenverantwortung  
größerer Zusammenhalt im Büro  
besserer Überblick über die laufenden Projekte
- mehr Mitarbeiter = mehr Kontakt- Austauschmöglichkeiten unter den Mitarbeitern, größeres Unternehmen bedeutet evt. auch größere Projekte bzw. Herausforderungen
- meist interessantere Projekte
- tja.. sie lassen mir zu wenig Platz um eine geeignete Antwort zu schreiben... schade.
- u.U. viele verschiedene Bereiche und damit viele Weiterbildungsmöglichkeiten. Außerdem bessere Chancen aufzusteigen und die Möglichkeit Verantwortung zu übernehmen
- vermeintlich sicherer Arbeitsplatz, bessere Aufstiegschancen
- verschiedene Menschen und Ansichten, aber trotzdem gut überschaubar
- Überschaubare Größe
- Überschaubarkeit  
Atmosphäre  
Arbeitsweise  
Persönliche Kontakte
- Überschaubarkeit, sozialer Kontakt
- Übersichtlichkeit
- Übersichtlichkeit, Teamorientierung

- Übersichtlichkeit, kurze Entscheidungswege
- über 50 wird es sehr unpersönlich. Die Aufgabenfelder sind für Anfänger nicht weit gesteckt, man macht häufig nur die gleichen Arbeitsschritte.
- überschaubar und persönlich
- überschaubare Zahl, persönlicher Umgang

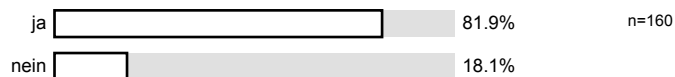
2.10) Welches Einstiegsgehalt entspricht Ihren Wunschvorstellungen (Vollzeit brutto)?



2.11) Mit welchem Einstiegsgehalt rechnen Sie aufgrund der aktuellen Marktsituation (Vollzeit brutto)?



2.12) Sind Sie bereit, für eine interessante Arbeitsstelle umzuziehen?



2.13) Wie hoch ist Ihre Reisebereitschaft in % der Arbeitszeit (Inland)?

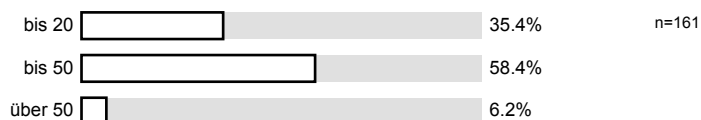
Die Angabe bezieht sich auf die Reisebereitschaft während der Arbeit, NICHT auf das Pendeln zum Arbeitsplatz.



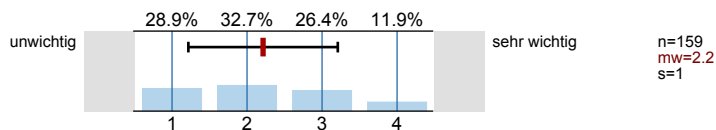
2.14) Wie hoch ist Ihre Reisebereitschaft in % der Arbeitszeit (Ausland)?



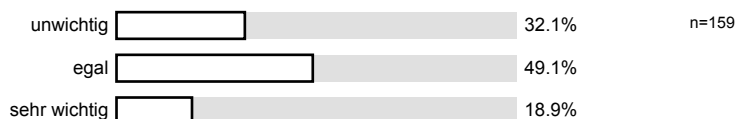
2.15) Welche Entfernung zum Arbeitsplatz sind Sie täglich bereit zu pendeln (einfach in km)?



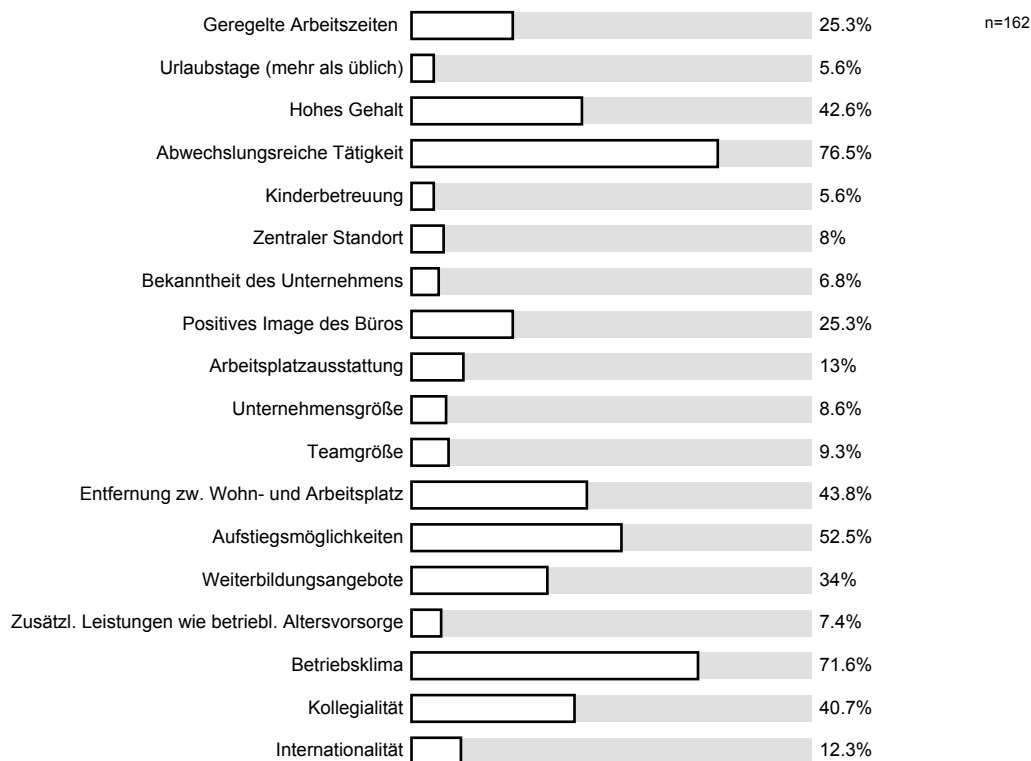
2.16) Wie wichtig ist es für Sie, über Ihre Arbeit Geschäftskontakte ins Ausland zu haben (Mail- und Telefonkontakte)?



2.17) Wie wichtig ist Ihnen bei der Stellensuche die Möglichkeit, für ein Unternehmen auch im Ausland tätig zu sein?



2.18) Bitte kreuzen Sie an, was für Sie bei der Wahl eines Unternehmens ausschlaggebend ist (bis zu 5 Nennungen möglich).



### 3. Ihre Meinung ist uns wichtig! Zum Abschluss noch ein paar offene Fragen

3.1) Kleinere Planungsbüros klagen unter Nachwuchsmangel - Welche Gründe könnte es dafür haben? (Stichworte)

- - keine oder nur geringe Aufstiegsmöglichkeiten
- niedrige Löhne
- wenig oder nur kleinere Aufträge/Projekte
  
- - Beliebtheit
- Gehalt
- Karrierechancen
  
- - geringere Bekanntheit
- hohes Arbeitspensum
- fehlende internationale Perspektiven
  
- - größere namhafte Unternehmen beliebter
- gehalt
- Standort

- - kein Image wie große Unternehmen
  - weniger Budget für Rekrutierung
- - mangelnde aufstiegschancen
  - wenig großprojekte
- - weil die meisten ihn großbetrieben arbeiten möchten
- - weniger Aufträge
  - immer ähnliche Tätigkeiten
  - evtl. mangelhafte, veraltete technische Ausstattung
- - zu geringe Aufstiegsmöglichkeiten - Tätigkeit nicht abwechslungsreich
- - zu geringer Bekanntheitsgrad -> kleinere, uninteressantere Projekte
  - evtl zu geringer Verdienst (??)
  -
- - zu niedrige Qualifikation für den ausgewählten Beruf
  - mangelnde Information des Nachwuchses ("Was macht man als..?")
  - mathelastiges Studium
  - wenig Präsenz der Planungsbüros in der Öffentlichkeit (Medien)
- -Angebote wie Kinderbetreuung, Kantine etc. sind oft nicht vorhanden, was für viele wichtig ist
  - Nach dem Studium wollen viele ihre "Karriere" in großen bekannten Firmen starten, da es hier auch oft mehr Möglichkeiten gibt aufzusteigen
- -Aufstiegschancen sind geringer
- -Bekanntheit
  - Prestige
  - Lohn?!
  - Umfang der Aufträge...evtl kleiner als bei großen Unternehmen
- -Vorurteile
  - geringe Bekanntheit des Büros
  - Gehalt
  - unflexible Arbeitszeiten
- -keine geregelten Arbeitszeiten
  - kaum Aufstiegsmöglichkeiten
- -mangelnder Bekanntheitsgrad
  - zu hohe, veraltete Ansprüche an die Bewerber (Bachelor werden nicht berücksichtigt, nur Diplom oder Master gewünscht)
- 1) Arbeitszeiten über 40 h/ Woche (ohne jegliche Zusatzvergütung).
- 2) Arbeitsverträge in der Regel mit 160 h/Monat zzgl. 20 h. Somit werden jede Woche auch 5 Überstunden erwartet (unvergütet)
- 3) Mangelnde Weiterbildung / Aufstiegsmöglichkeiten
- 4) Zu junge Teams, Berufserfahrene zur Koordination ??
- Ansprüche an Qualifizierung zu hoch, Suche nach bereits erfahrenen Leute, Arbeitsbereiche nicht sehr vielfältig
- Arbeitsplatz unsicher, Arbeitszeit ungeregelt, Bezahlung geringer, hohe Belastung des einzelnen Ma.
- Arbeitsplatzsicherheit, Aufstiegsmöglichkeiten
- Bachelorabschluss ist zu wenig qualifiziert. Viele denken in großen Büros lernt man mehr und hat mehr Ansehen. Vielleicht ist das auch so, dass in der Bewerbung nur große Büros ernst genommen werden.
- Bekanntheit
  - Gehalt
  - zu eingeschränkter Personenkreis gefordert
- Bekanntheitsgrad
  - Präferenzen der Arbeitnehmer
- Bekanntheitsgrad (oft unbekannt)
- Bekanntheitsgrad, Planung=nicht jemanns Sache, keine Abwechslungsreiche Tätigkeit, großes Risiko...
- Bieten ggf. keine Aufstiegsperspektive
  - Oder Aufstiegsperspektive stimmt mit eigener Vorstellung nicht überein
  - Können ggf. nicht das gewollte Einstiegsgehalt zahlen
  - Ist ggf. nicht so abwechslungsreich
- Da für mich eher kleinere Büros in Frage kommen, ist das für mich nicht ganz nachvollziehbar. Eher den Eindruck, dass in der Gegend die kleineren Büros selten jemanden suchen oder zu hohe Ansprüche bezüglich der Berufserfahrung stellen.

- Das die Büros niedrige Einstiegsgehälter anbieten und viel von dem Nachwuchs verlangen!
- Das die großen Unternehmen durch ihre größere Popularität eher als potentieller Arbeitgeber gesehen werden.
- Die Großen schlucken die Kleinen...möglicherweise sehen neue Arbeitskräfte mehr Potential für die Sicherheit eines Arbeitsplatzes in Großunternehmen und Konzernen.
- Die Medien tragen einen nicht unerheblichen Teil dazu bei, dass viele Berufseinsteiger der Meinung sind, nur bei einem namhaften Unternehmen gute Zukunftsaussichten zu haben
- Die Zukunftssicherheit könnte in Frage gestellt werden, keine Internationale Erfahrung möglich,
- Die öffentliche Meinung ist meist, je bekannter das Unternehmen, desto besser für meinen Lebenslauf
- Einsteiger wollen dazulernen und sich weiterbilden, das ist in einem großen Unternehmen leichter.
- Es ist schwerer in einem kleineren Büro da dort weniger Personen sind die bei Beginn helfen können
- Evtl. wird zu wenig rekrutiert und die Unternehmen können mit anderen größeren Unternehmen nicht konkurrieren, da in größeren Unternehmen bessere Konditionen und höhere Gehälter angeboten werden.
- Gehalt, da kleine Projekte  
Aufstiegchancen  
Bekanntheitsgrad
- Geringe Löhne, Arbeitststress
- Globalisierung. Viele Junge wollen auch ins Ausland und da stehen die Chancen in großen Büros besser.
- Große Unternehmen haben den Ruf, gerade Berufseinsteiger besser fördern zu können und auch besser bezahlen zu können. Aus diesem Grund wird einem auch von allen Seiten empfohlen zumindest zu Beginn der "Karriere" möglichst ein bekanntes und populäres Unternehmen in seinen Lebenslauf reinzubekommen.
- Große zahlen einfach mehr und gehen flexibler auf Mitarbeiter ein
- Hochschulabsolventen eher an großen Firmen interessiert  
Höheres Gehalt bei großen Firmen
- Ich denke nicht, dass es wirklich Nachwuchsmangel gibt. Die Anforderungen in Stellenausschreibungen steigen immer weiter und das Gehalt sinkt.
- Ich finde es wird gemeinhin vermittelt, dass Architekten heutzutage nur noch richtige Loser-Jobs haben. viel Arbeit und Verantwortung und wenig Geld. Also Ausweg gilt es sich in einem bekannten Büro hochzuarbeiten. Nach dem Motto nur ein berühmter Architekt ist ein guter Architekt.
- Ihr Bekanntheitsgrad ist eventuell zu gering.
- Image als "Ausnutzer" von Praktikanten. Überstunden werden generell erwartet und sie seien nichts besonderes.
- Informationsmangel  
Image über Qualität
- Interesse liegt in Groden Büros aufgrund besserer Bezahlung und besseren Aufstiegchancen
- Kleine Büros - mehr arbeit für den einzelnen.
- Konkurrenzdruck  
Überalterung der Chefs  
mangende technische Ausstattung
- Mangelnde Bekanntheit; keine Stellenanzeigen, die an die Hochschulen geschickt werden; keine Internationalität
- Nicht interessant für absolventen... Diese wollen lieber in größere, internationale Unternehmen.
- Niedriges Gehalt, zu hohe Anforderung
- Oft regionale Beschraenkung. Keine ueberregionale Bekanntheit.
- Schlechte Bezahlung, fehlendes Image/Bekanntheit
- Schlechte Bezahlung, zu großer Druck
- Sie sind zu anspruchsvoll bei der Stellenausschreibung. Aus eigener Erfahrung ist zu sagen, dass Chefs in kleineren Büros, insbesondere gegenüber Praktikanten, ein hohes Maß an Wissen voraussetzen, aber dennoch den Arbeitnehmern nichts zu trauen. --> Widerspruch --> Frustration.
- Sind oft bei Absolventn nicht bekannt

- Unbekannt  
Wenig Projekte  
wechselhafte Auftragslage
- Unbekanntheit z.B. durch schlechte/fehlende Internetpräsenz, evtl wollen Berufseinsteiger eher in bekannten Unternehmen arbeiten
- Vielleicht weil viele Berufseinsteiger noch davor zurückschrecken von Anfang an viel Verantwortung zu übernehmen, und sich erst einmal im Hintergrund halten wollen. Das erscheint in einem großen Büro einfacher. Große Firmen haben auch den Ruf bessere bessere Einstiegsgehälter zu zahlen.
- Was bitte ist ein Planungsbüro?
- Zu wenig Aufstiegschancen für Studierende
- Zu wenig Bekanntheit und "Werbung".
- Zu wenig Werbung der Büros
- Zu wenige Anreize für Mitarbeiter bei der Akquise.
- da sich die meisten Studenten erst bei den großen Büros bewerben. eben die, die man kennt. kleinere müssten mehr auf sich aufmerksam machen
- fehlende Kontinuität,  
fehlende Abwechslung der Tätigkeiten
- fehlender Kontakt zu Hochschulen
- Gehalt  
weiterbildung  
aufstiegschancen
- geringe Bekanntheit, Gehaltsgefüge
- geringer Bekanntheitsgrad -> machen zu wenig Werbung
- geringer Bekanntheitsgrad, die Absolventen bewerben sich meist bei großen und bekannten Unternehmen, denn diese machen schon während des Studiums durch verschiedene Veranstaltungen auf sich aufmerksam
- geringere Aufstiegschancen zum Team-/Gruppenleiter
- geringere Bekanntheit
- geringeres Gehalt  
nicht so gute Ausstattung
- geringes Gehalt, hoher Druck, wenig Aufstiegschancen, hohe Arbeitsbelastung
- geringes Gehalt
- häufig extrem lange Arbeitszeiten, geringe Aufstiegsmöglichkeiten, uninteressante Projekte, zu kleine Teams - wenn man den Chef nicht mag, geht gar nichts
- kann ich mir nicht erklären
- kleine Aufstiegschancen bei wenig Mitarbeitern
- mangelnde Möglichkeit große, interessante Projekte zu verwirklichen
- mangelnde Werbung/PR! Die Leute kennen nur die großen Unternehmen und kommen gar nicht auf die Idee sich bei einem kleinen Unternehmen zu bewerben!
- niedrigere Gehälter, schlechtere Aufstiegsmöglichkeiten
- schlechte Bezahlung.  
zu hohe Arbeitszeit (Überstunden).  
Erreichbarkeit im Urlaub erwartet.  
Überstunden die entfallen, nicht bezahlt oder nicht mit Freizeit ausgeglichen werden können.
- schlechte Bildung hohe Anforderungen/ Erwartungen von der Arbeitgeberseite
- schlechtere Aufstiegschancen als in großen Unternehmen, weniger zusätzliche Leistungen, keine angegliederte Kinderbetreuung
- schlechtere Bezahlung

kaum/schlechtere Aufstiegsmöglichkeiten

- unsicherer Arbeitsplatz (höheres Risiko bei kleineren Unternehmen);  
geringeres Gehalt;  
weniger Aufstiegsmöglichkeiten
- unterbezahlung
- viele Absolventen wollen lieber in großen Büros arbeiten?
- weil die büros selber nicht bereits sind jüngeren eine chance zu geben. (2 Nennungen)
- wenig Aufstiegsmöglichkeiten, geringer Bekanntheitsgrad, geringes eigenes Marketing
- wenig Bekanntheit  
geringere Jobgarantie
- wenig gehalt (2 Nennungen)
- wenig gehalt, wenig bekannt, schlechte werbung bzw. anwerbung von nachwuchskräften
- weniger Gehalt, Unbekanntheit des Büros, weniger Aufstiegschancen, man muss mehr arbeiten als in einem größeren Büro,  
stressiger, man selbst trägt mehr Verantwortung,
- wusste ich gar nicht, dass die Nachwuchsmangel haben.  
vielleicht sind ihre ansprüche zu hoch  
oder der bachelor zu schlecht
- zu geringer Bekanntheitsgrad
- zu geringes Gehalt  
es gibt zu viele
- zu hohe Erwartungen
- zu niedriges Gehalt  
wenig Urlaubstage  
unbezahlte Überstunden (mit dem Gehalt abgegolten)
- zu wenig Werbung geringer Bekanntheitsgrad
- zu wenig Zeit für Ingenieursaufgaben wie z.B. die Planung effizienter und kostenoptimierter Anlagen;  
zu viel Ärger mit Architekten, Handwerkern ...;  
hohe Arbeitszeiten und verhältnismäßig schlechte Bezahlung

3.2) Wie stellen Sie sich die Arbeit in einem Planungsbüro Ihrer Wahl vor? (Stichworte)

- -----
- - Abwechslungsreich
- - Flexibilität der Arbeit  
- Vielseitigkeit  
- kreative Aufgaben
- - Kollegial  
- interessant  
- man kann eigene Ideen einbringen
- - abwechslungsreich  
- herausfordernd  
- interessant
- - arbeiten im Team (bis zu 6 Personen)  
- gutes klima  
- gutes auskommen mit den Teammitgliedern  
- Wertschätzung
- - fordernd, abwechslungsreich  
- als Teamarbeit  
- mit Chancen zur Weiterbildung (Spezialisierung)  
- mit der Familie vereinbar
- - hohe Projektverantwortung

- überdurchschnittliche Entlohnung
- Kollegialität
- - kollegial
  - abwechslungsreich, was Aufgaben angeht
  - gute technische Ausstattung
  - Weiterbildungsmöglichkeiten
  - flexible Arbeitszeitregelungen
- ---
- -abwechslungsreich
  - kreativ
- -flexibel
- -vielfältig
  - interessant
- 1.) Angemessene Vergütung sowie Vergütung von Überstunden und Resturlaub, Gratifikation für besondere Leistungen.
- 2.) Weiterbildungen und Zusatzqualifikationen gefördert und nicht auf eigene kosten
- 3.) Hohe Eigenverantwortung und ein gutes Team
- ?
- ???
- Abwechslung
  - Gutes Betriebsklima
  - Geregelte arbeitszeit
- Abwechslungsreich
  - Im Team
  - Mit Stressphasen
- Abwechslungsreich,
  - Viel unterwegs beim Kunden, Baustelle
- Abwechslungsreich, Spannend, man reist viel
- Als Leiter, ggf. auch Mitglied eines Teams an einem größeren Projekt mit anderen Disziplinen Hand in Hand arbeitend
- Bei meinem Einstieg möchte ich gut betreut werden.
  - Mein Einstiegsgehalt sollte nicht unter 40000 liegen und spätestens nach ca. 1 Jahr steigen.
  - Ein gutes Betriebsklima ist absolutes muss.
- Darüber habe ich mir noch keine konkreten Gedanken gemacht.
- Das selbstständige Arbeiten und das betreuen von (eigenen) Projekte in kleinen Teams ist mir wichtig. Außerdem sollten die Arbeitszeiten flexibel sein und auch das Arbeiten von zu Hause aus sollte in Einzelfällen möglich sein.
- Eigenständige arbeit mit gutem Mentor
- Eigenverantwortlich
- Einhaltbare bearbeitungs Fristen, gemeinschaftliche Entscheidungen, Eigenverantwortungq
- Einholen von Aufträgen, Erstellen der Planung für das Projekt, Vergabe der Ausführung, eventuell auch der Bauleitung, Überwachen der Ausführungsphase
- Es soll ein angenehmes Betriebsklima herrschen. Hierarchien sollen gegeben sein, aber dennoch flach gehalten werden. Die Vergütung sollte angemessen sein. Übetriebene Überstunden sollten vermieden werden, in dem nicht alle möglichen Aufträge ohne Weiteres angenommen werden. PLANUNG !
- Gutes Betriebsklima
- Ich möchte nicht unbedingt in einem Planungsbüro arbeiten sondern eher in dem Bereich Entwicklung und Forschung.
- Ich möchte wo arbeiten wo ich gerne hingeh, wo mir die Arbeit Spaß macht, das heißt sie sollte möglichst abwechslungsreich sein. Ich möchte mich gut mit meinen Kollegen verstehen und gut zusammenarbeiten und natürlich Geld verdienen.
- In einem team von 3-4 Personen mit evtl. Geschäftsreisen zu zweit vom Team um diese dann zusammen im Team Lösungen finden und das Projekt abschließen. Für das Team gibt es dann einen Abteilungsleiter, dem man im Zweifel für schwierige Fälle hinzuziehen kann und mit dem Team eine Lösung findet.

- Interessant, Herausfordernd
- Jedes Projekt ist ein Prototyp! (Abwechslungsreich)! Wirkliche Ingenieur Tätigkeiten! (ist bei Ausführenden Großunternehmen nicht immer der Fall! dort wird fast schon mehr der Kaufmann gesucht!)
- Kundenkontakt, viel Kommunikation im Team um Unklarheiten zu vermeiden und das Wissen über Projekte im ganzen Team zu verbreiten, Projektarbeit, Durchführung von Projekten vor Ort und natürlich auch tägliche PC Arbeit
- Man hat die Möglichkeit verschiedene Dinge zu tun. Einige Dinge allein zu entscheiden und das Klima ist familiär. Vielleicht langweilig weil immer nur Einfamilienhäuser, vielleicht sehr schwankende Arbeitszeiten weil weniger Kollegen und unregelmäßige Auftragslage
- Mein Arbeitsplatz ist beim Regierungspräsidium Tübingen und es wird auch bis zur Rente bleiben
- Mitarbeit an Projekten/Projektteams
- Nette Kollegen, meistens 8h Tag nur bei großen Projekten Überstunden, Möglichkeit von A-Z bei Projekten mitmachen zu können
- Noch nie Gedanken darüber gemacht.
- Selbständig, teamorientiert
- Verantwortungsvolle Aufgaben, sehr gutes Betriebsklima, wahrscheinlich einige Überstunden, häufig Hektik, Stress, dafür nach erfolgreichem Projekt Zufriedenheit, Lob, Genugtuung
- Viel Arbeit, direkter Kontakt
- Was bitte ist ein Planungsbüro?
- abwechslungsreich;  
gute Teamarbeit
- abwechslungsreich
- abwechslungsreich  
kreativ  
nette Kollegen
- abwechslungsreich und "familiär" man wird weniger auf sich selbst gestellt; man kümmert sich noch mehr um den einzelnen
- abwechslungsreich, freundliches Arbeitsklima
- abwechslungsreich, herausfordernd, sinnvoll
- abwechslungsreiche Projekte und Aufgaben
- ca. 10 Mitarbeiter, reiner Bürobetrieb, immer chic gekleidet
- effizient  
erfolgsorientiert  
einsatzbereit
- eigenständig, jedoch immer hilfsbereite Mitarbeiter, abwechslungsreich, verantwortung,
- flexibel  
viel auf Achse  
gutes Klima
- flexibel, verantwortungsvoll, kollegial, angemessen bezahlt
- geregelt
- gute Einarbeitung durch Kollegen/Vorgänger,  
nette Kollegen/Chef
- gutes Arbeitsklima  
abwechslungsreich
- gutes Geld, Freiheit am Arbeitsplatz
- habe ich mir keine Gedanken gemacht
- interessant, abwechslungsreich
- interessant, anspruchsvoll und abwechslungsreich, teamorientiert, stimmige Work-Life-Balance,
- interessante und abwechslungsreiche Projekte, genug Zeit sich um alles ordentlich zu kümmern, gutes Arbeitsklima,

- Klein, gute Ausstattung, nette Kollegen
- kreativ, abwechslungsreich
- lehrreich, kollegial, Hilfsbereitschaft untereinander, fachlich breit gefächert, große und kleine Aufträge und Auftraggeber
- lockere Atmosphäre. Keine/wenig Überstunden. Gerechte Arbeitsteilung. Offener/ ehrlicher Umgang miteinander
- lockerer Arbeitsklima
- lockeres, offenes(!) Arbeitsklima. Angemessene Bezahlung mit Erfolgsbeteiligung. Keine tyrannische oder patriarchische Mitarbeiterführung. Sozial eingestellte Chefs.
- mehrere Menschen in einem Büro/ Großraumbüro  
häufig Überstunden
- natürlich abwechslungsreich und interessant,  
aber vor allem immer wieder Neues entdecken und dazulernen
- noch gar nicht
- rutiniert, erstmals leichtere Aufgaben - später dann größere Verantwortungen übernehmen, gute Kollegen, die mal immer etwas fragen kann, ohne dabei als unqualifiziert abgestempelt zu werden (2 Nennungen)
- selbständiges Arbeiten  
gute Unterstützung  
Feedback  
anspruchsvolle Tätigkeiten
- trocken
- unbekannt (2 Nennungen)
- war bereits in Planungsbüros tätig; habe ich zukünftig nicht mehr vor; Gründe siehe oben.

3.3) Was zeichnet für Sie ein gutes Betriebsklima aus? (Stichworte)

- - offener, ehrlicher, respektvoller Umgang mit den Kollegen  
- andere Meinungen von Mitarbeitern akzeptieren
- - Höflichkeit  
- für die Kollegen ein offenes Ohr haben  
- Spaß und Arbeit in einem  
- Ehrlichkeit  
- Hilfsbereitschaft bei Problemen
- - Kollegialität  
- Miteinander statt gegeneinander  
- abwechslungsreiche Tätigkeiten  
- Verantwortungsteilung
- - Verhältnis zwischen Mitarbeitern und dem Chef  
- Verhältniss der Mitarbeiter zueinander  
- das Gehalt  
- Die Ausstattung
- - Vertrauen in die Mitarbeiter  
- wenig Druck  
- Kollegialität  
- keine Überwachung
- - gutes Verhältnis unter den MA  
- offene Kritik
- - kein Mobbing  
- viele fühlen sich wohl und würden gerne bleiben  
- gleichberechtigung anderen gegenüber in selber position
- - kollegialer Umgang miteinander
- - teamarbeit  
- respekt und hilfsbereitschaft untereinander  
- konstruktive kritik
- - umgang unter den kollegen  
- abwechslungsreiche arbeit

- - zuhören (!)
  - Persönliche Nähe zwischen oberstem Chef und Arbeitern
  - einhaltbare Zeitgrenzen (bei Projektarbeiten)
  - bewusste Rangordnung innerhalb des Betriebes
- -Loyalität
- -Vertrauen
  - Motivation bei der Arbeit
  - Arbeitsfreude
  - kein Mobbing
- -nette Kollegen
  - Hilfsbereitschaft
- -nette Kollegen
  - gemischte Altersstruktur
  - Gleichberechtigung
- 1) Umgang des Chefs mit seinen "Kollegen".
- 2) Die Kollegen und deren Teamfähigkeit
- 2.5) Zusammengehörigkeit und Auftreten gegenüber dem Kunden
- 3) Entscheidungskompetenzen
- 4) Gratifikation, Motivation, "Freundschaften"
- 24°C.
- Das es Zeit und auch die Möglichkeit gibt, Mitarbeiter kennenzulernen! durch einen zentralen Pausenraum oder auch durch einen Betriebsausflug oder einem spontanen Grillen am Freitagmittag!
- Das man auch über andere Themen reden kann, außer über die Arbeit. Das es immer Kaffee und Getränke gibt :)
- Das miteinander kommuniziert und gearbeitet wird. Es ist wichtig sich auszutauschen und zusammen an einem Strand zu ziehen und sich nicht gegenseitig das Leben schwer macht indem man z.B. Informationen vorenthält.
- Der kollegiale Umgang.
- Die Hilfsbereitschaft, guter Umgang, Freundlichkeit, Toleranz
- Die mitarbeiter sind nett, sinnvoll; der Leiter/innen denken sinnvoll und sind verantwortlich.
- Ehrlichkeit, Kollegialität, sozialer Umgang miteinander, wenn Kritik als Verbesserungsvorschlag angenommen wird und nicht als Beleidigung oder Mobbing
- Ehrlichkeit, Offenheit, freundliche Kollegen, evtl. auch in der Freizeit etwas gemeinsam unternehmen
- Ein Wir Gefühl. Einander helfen. Sinnstiftende Tätigkeit.
- Ein gutes Verhältnis sowohl unter Kollegen als auch zu Vorgesetzten. Dabei ist der offene und ehrliche Umgang miteinander wichtig, aber auch eine gute Kommunikation, sowohl beruflich als auch privat.
- Enges zusammenarbeiten Vorgesetzte -> "untergebene"
- Evtl. die persönlichen Hintergründe der mitarbeiter kennen, deren Umfeld, Probleme....kein anonymisiertes Arbeiten..
- Freundliches Umgehen miteinander, netter Chef, regelmäßige Betriebsausflüge, keine Lästereien
- Freundliches, kollegiales Umgehen miteinander. Gespür für das Befinden der Kollegen ist wichtig.
- Freundlichkeit
  - Hilfsbereitschaft
  - Gute Kommunikation
  - Miteinander
- Führungspersonal ist Vorbild
  - gepflegter und respektvoller Umgang
  - Teamfähigkeit
- Guter klima unter den mitarbeitern, viele gemeinsame aktionen, ein chef, der die arbeit zu schätzen weiß, die man täglich leistet
- Gutes Kollegium,
  - persönlicher Kontakt auch nach Feierabend,
  - Gute Kommunikation,
  - Klare Struktur und -> kurze Wege
- Gutes Zusammenarbeiten.
  - Hilfestellungen untereinander
  - Zusammenhalt
  - Wesen des direkten Vorgesetzten

Freundlichkeit

■ Hilfsbereitschaft und Kollegialität

Freundlichkeit

Offenheit und Direktheit

■ Höflichkeit  
Vertrauen

■ Höflichkeit, Miteinander arbeiten, Gegenseitig helfen, zwischendurch mal lachen.

■ Ideen der anderen annehmen  
Gesprächsbereitschaft  
Gemeinsame Lösungsfindung

■ Kollegen die auf einer ähnlichen Wellenlänge sind sowie menschliche Gemeinsamkeiten

■ Kollegen duzen sich, netter und freundlicher Umgangston, weniger Druck der Geschäftsleitung, Mitarbeitern können sich selbst verwirklichen, man steht neuen Ideen offen gegenüber, Nachbetriebliche Aktivitäten

■ Kollegen helfen sich gegenseitig und tauschen Erfahrungen aus

■ Kollegialer Umgang; gemeinsame Pausen; auch mal ein kleiner Scherz zwischendurch; kurze Wege in der Entscheidungsfindung; Flexibilität bei der Arbeitszeit; Verlässlichkeit

■ Kollegialität  
freundlicher Umgang  
kein großer (Entlassungs-) Druck "von Oben"  
angemessene Bezahlung + Arbeitszeiten

■ Kollegialität, Ansprache beim Vornamen, für den anderen Einspringen

■ Kollegialität, Freundlichkeit, Hilfsbereitschaft

■ Kollegialität, Teamarbeit

■ Kollegialität, gegenseitige Unterstützung

■ Kollegialität, motivierender Führungsstil, hohes Engagement aller Mitarbeiter, Identifikation mit dem Unternehmen, kein (übermäßiger) interner Konkurrenzkampf

■ Man duzt sich  
Es herrscht ein freundschaftliches, familiäres Verhältnis mit Verständnis bei privaten Problemen. Aber man weiß trotzdem genau wer der Boss oder höher gestellte ist und zeugt diesem Respekt. Ebenso wissen beide Seiten auch, dass jeder bereit ist mehr zu leisten. Man ist keine Nummer!

■ Man versteht sich gut mit seinen Kollegen, kein Mangel an Arbeitsmaterial, sehr gute Büroausstattung, keine zu hohen Anforderungen, sondern geregelter Anforderung des Arbeitsaufwandes

■ Mitarbeiter arbeiten miteinander und nicht gegeneinander

Helfen sich gegenseitig

verfolgen alle dasselbe Ziel

■ Miteinander Arbeiten anstelle von Gegeneinander

■ Nette Kollegen,  
nette Chefs,  
"es geht nicht nur um die Arbeit", auch der Mensch zählt und wird respektiert.

■ Nette Mitarbeiter  
Entscheidungsspielraum von Mitarbeitern  
Fördernde Chefs

■ Offenheit, Ehrlichkeit, Freundlichkeit, Respekt voreinander, gute Teamarbeit, Interesse an und Wertschätzung der Arbeit des jeweils anderen, Hilfsbereitschaft

■ Offenheit, Fairness, Förderung der Mitarbeiter, Anerkennung von Leistung, Humor, Freude an gemeinsamer Arbeit und Spielraum, die eigenen Fähigkeiten zu entwickeln

■ Offenheit, Unterstützung, konstruktive Kritik,

■ Respekt und Toleranz untereinander. Keine von vorne herein entwickelten Vorurteile Neueinsteigern gegenüber.

■ Respekt untereinander  
Wirgefühl

Kritikfähigkeit im Team  
Lernen von Einander und Untereinander  
Bei Problemen wird man nicht alleine gelassen

- Respekt, Freundlichkeit, Gemeinschaftsgedanke, Hilfsbereitschaft
- Respektvoller Umgang miteinander.
- Spass an der Arbeit  
kollegiales Verhalten  
lockerer Umgangston  
persönliches Ansprechen ("Du")
- Spaß, Witz, sich Duzen, keine großen Hierarchien, Offenheit zwischen ALLEN Mitarbeitern (auch auf Führungsebene), gerechte Bezahlung aller Mitarbeiter, ...
- Transparenz der Entscheidungen, Kollegialität, Gratifikationen, Anerkennung (verbal oder montär), Möglichkeiten zur Weiterbildung
- Umgangston, Kollegialität, Verständnis...
- Unternehmungen mit dem ges. Büro zu versch. Veranstaltungen/ Erfolge feiern/ Beteiligung am Umsatz/ "du"/
- Vertrauen und Offenheit. Und das sollte am Besten noch kommuniziert werden.
- Vertrauen unter Mitarbeitern, kein Konkurrenzdenken, sich gegenseitig unterstützen, Feedback bekommen
- Vertrauen, Respekt, freundliches miteinander
- auch mal ein Gespräch z.B. auf dem Flur, dass sich nicht auf das geschäftliche bezieht, Kollegen helfen untereinander und sich nicht nur auf sich ausgerichtet, Vorgesetzter spielt seine "Macht" nicht aus, sondern erkundigt sich auch mal, wie es den Mitarbeitern ergeht
- ehrlichkeit,verständnis,hilfsbereitschaft,kollegialität
- eigentlich alles, wenn das betriebsklima nicht stimmt, kann man noch so gut sein und es klappt trotzdem nichts und man hat keinen spass bei der arbeit. (2 Nennungen)
- flexibilität,verantwortung,sympathie,engagement (2 Nennungen)
- freundlich, kollegial, ehrlich, offen, sozial
- freundliche mitarbeiter
- freundlicher Umgang  
respektvoller Umgang  
Hilfsbereitschaft
- freundlicher Umgang untereinander,  
man geht gerne zur Arbeit  
man bekommt auch Anerkennung für geleistete Arbeit
- freundlicher, kollegialer Umgang  
persönlicher Kontakt zu Vorgesetzten
- gemeinsames Arbeiten, transparente Verhältnisse, angemessene Bezahlung, Offenheit, Ehrlichkeit, Vertrauensvoll, außerbetriebliche Aktivitäten
- gute Kollegialität  
fairer Chef  
man muss sich wohlfühlen
- gute Zusammenarbeit/Teamarbeit anstatt Ellenbogengesellschaft/Konkurrenz, nette und soziale, hilfsbereite herzliche Kollegen, keine Hinterlist, Hilfsbereitschaft um Lösungen für Probleme zusammen zu finden
- guter Umgangston, Hilfsbereitschaft
- guter und fairer Umgang miteinander. Regelmässige Treffen ausserhalb der Arbeitszeit. gelöste Stimmung. gemeinsames Mittagessen mit verschiedenen Mitarbeitern, keine Gruppenbildung.
- gutes Verhältnis unter den Kollegen, man kann konstruktive Kritik aussprechen, man greift sich gegenseitig unter die Arme wenn nötig
- höflicher Umgangston  
professionelles Arbeiten  
"man ist stolz auf seinen Arbeitgeber"  
teamwork

- kammeradschaft
- kein steifes Auftreten, "Frotzeleien", Jeder kennt Jeden (kleine Teams), gemeinsame Betriebs-Exkursionen, zu denen jeder gerne kommt
- keine zu großen Rivalitäten, klare Strukturen, Absprachen und gute Kommunikation, Aktivitäten ausserhalb der normalen Arbeitszeiten, gleiches fachliches Level
- kollegialität
- lockerer Umgang mit den Kollegen, heller Arbeitsplatz mit Blick ins Freie, kleine Kaffeeküche, Gleitzeit
- lockerer Umgang, gute Feedbacks, direkte Ansprache von Problemen
- man arbeitet miteinander, steht bei Projekten hinter den Kollegen und unterstützt diese, anstatt sich noch im eigenen Team anzufinden
- nette Kollegen  
sympathischer Chef
- nette Kollegen und Chef,  
gute Kommunikation zu aktuellen Ereignissen und Zukunftsplanungen der Firma,  
Arbeit mit Kollegen auf freundschaftlicher Ebene,
- nette hilfsbereite Kollegen  
gutes Team  
kein Mobbing, Sticheln usw.
- nette, hilfsreiches Personal
- nettes Umfeld
- normale Umgangsformen, Teamfähigkeit, Hirarchieordnungen
- offene und freundschaftliche Gespräche, gute interne Kommunikation, Vertrauen,
- offener Umgang mit Problemen/Schwierigkeiten, kein Konkurrenzkampf zw. Mitarbeitern, keine stark ausgeprägte Hierarchie
- offenes Miteinander;  
auch mal Gespräche auf persönlicher Ebene;  
gelungenes Hand-in-Hand-Arbeiten
- offenheit  
kritikfähigkeit  
hilfsbereitschaft
- sich wohl fühlen, sich trauen viel zu Fragen, Gespräche, Meetings, Betriebsausflüge,...
- sympathische kollegen  
gemeinsames essen  
gemeinsame ausflüge
- verständnisvoller Arbeitgeber, der seine Angestellten akzeptiert, und der auch akzeptiert, wenn der AN etwas besser weiß kollegiales Verhalten der Mitarbeiter
- zwischenmenschliche Kontakte, Hilfsbereitschaft, Zusammenhalt

# Profillinie

Teilbereich: 13\_CONTACT-AS

Name der/des Lehrenden: Judith Alber  
 Titel der Lehrveranstaltung: Zukunft Planungsbüro  
 (Name der Umfrage)

