

Andreas Pietzarka

KAPITEL 1

WAS
Ingenieure
wirklich
wollen

“INGbera”

ENGINEERING. LEADERSHIP. IMPACT.

WAS
Ingenieure
wirklich
wollen

“INGbera”

* ENGINEERING. LEADERSHIP. IMPACT.

IHRE BOUTIQUE PERSONALBERATUNG FÜR TECHNIK & BAU

Table of Content

* ENGINEERING. LEADERSHIP. IMPACT.

Ein kurzes Vorwort	4
Die neue Generation "Ingenieure"	5
Wertewandel in der Arbeitswelt	6
Top 5 Motivatoren für Ingenieure Teil 1	7
Top 5 Motivatoren für Ingenieure Teil 2	8
Case Study: Wechselbereitschaft im Brückenbau	9
Sinn und Selbstwirksamkeit: Warum das Projekt zählt	10
Fachliche Exzellenz und Anerkennung	11
Karrierepfade, die nicht nach „oben“ führen	12
Work-Life-Balance 2.0 im Engineering	13
Wie Unternehmen Vertrauen schaffen	14
Ingenieure gewinnen: Die Rolle der Personalberatung	15
Interview mit einem Bauingenieur: „Was mir wirklich wichtig ist“ Teil 1	16
Interview mit einem Bauingenieur: „Was mir wirklich wichtig ist“ Teil 2	17

Table of Content

* ENGINEERING. LEADERSHIP. IMPACT.

Die unsichtbare Wechselmotivation	18
Die Rolle von Unternehmenskultur und Teamdynamik	19
Technologische Ausstattung & Methodenfreiheit	20
Generation 40+: Sicherheit, aber nicht Stillstand	21
7 Dinge, die Top-Ingenieure sofort abschrecken Teil 1	22
7 Dinge, die Top-Ingenieure sofort abschrecken Teil 2	23
Fazit: Wer verstehen will, gewinnt	24
Checkliste: So werden Sie als Arbeitgeber attraktiv	25
Kurzbeschreibung “Autor” Teil 1	26
Kurzbeschreibung “Autor” Teil 2	27

“INGbera”

* ENGINEERING. LEADERSHIP. IMPACT.

VORWORT

INGENIEURE SIND DIE STILLEN ARCHITEKTEN UNSERER ZUKUNFT. SIE GESTALTEN DIE INFRASTRUKTUR, MASCHINEN, PROZESSE UND SYSTEME, AUF DENEN UNSER MODERNES LEBEN AUFBAUT. DOCH WER GLAUBT, DASS SIE NUR WEGEN GELD ODER TITEL DEN ARBEITGEBER WECHSELN, LIEGT FALSCH. VIELMEHR SIND ES TIEFERGEHENDE FAKTOREN WIE SINN, GESTALTUNGSSPIELRAUM UND FACHLICHE ANERKENNUNG, DIE EINE BERUFLICHE ENTSCHEIDUNG BEEINFLUSSEN.

DIESES E-BOOK BIETET EINEN BLICK HINTER DIE KULISSEN: WAS BEWEGT INGENIEURE HEUTE WIRKLICH? WELCHE WERTE SIND ENTSCHEIDEND? UND WIE KÖNNEN UNTERNEHMEN DIE BESTEN KÖPFE GEWINNEN UND HALTEN – OHNE BLOSS MIT GEHALTSERHÖHUNGEN ODER JOBTITELN ZU LOCKEN?

DENN EINES IST KLAR: DIE ANFORDERUNGEN IM ENGINEERING STEIGEN, GLEICHZEITIG WIRD DER ARBEITSMARKT ENGER. WER ALS ARBEITGEBER ODER PERSONALENTSCHEIDER ERFOLGREICH SEIN WILL, MUSS VERSTEHEN, WAS DIE BESTEN TALENTE ANTREIBT – BERUFLICH WIE MENSCHLICH. DIESES E-BOOK MÖCHTE DAZU EINEN BEITRAG LEISTEN: INSPIRIEREND, PRAXISNAH UND MIT DEM BLICK AUF DAS WESENTLICHE.

VIEL FREUDE BEIM LESEN – UND VOR ALLEM: BEIM VERSTEHEN.

A. Pietzarka

DIE NEUE GENERATION INGENIEURE

JÜNGERE INGENIEURE STELLEN TRADITIONELLE KARRIEREWEGE ZUNEHMEND INFRAGE. SIE SUCHEN SINN, ENTWICKLUNGSSPIELRAUM UND KULTURELLE PASSUNG. STATT PRESTIGE LOCKT PROJEKTVIELFALT. STATT HIERARCHIE: FACHLICHER AUSTAUSCH AUF AUGENHÖHE. DIESE GENERATION IST MIT SCHNELLEN VERÄNDERUNGEN, DIGITALER VERNETZUNG UND DEM BEWUSSTSEIN FÜR GLOBALE HERAUSFORDERUNGEN AUFGEWACHSEN. KLIMAWANDEL, RESSOURCENKNAPPHEIT UND TECHNOLOGISCHE UMBRÜCHE PRÄGEN IHR WELTBILD – UND DAMIT AUCH IHRE ERWARTUNGEN AN DEN BERUF. SIE WOLLEN NICHT NUR TEIL EINES UNTERNEHMENS SEIN, SONDERN TEIL EINER LÖSUNG.

DER „JOB FÜRS LEBEN“ HAT AUSGEDIENT. VIELMEHR WÜNSCHEN SICH JUNGE TALENTE INDIVIDUELLE ENTWICKLUNGSPFADE, ECHE LERNKULTUR UND EINE UMGEBUNG, IN DER SIE SICH MIT IHREN IDEEN EINBRINGEN DÜRFEN. SIE WOLLEN NICHT VERWALTET WERDEN – SONDERN GESTALTEN. DABEI SIND WERTE WIE NACHHALTIGKEIT, DIVERSITÄT UND FLEXIBILITÄT NICHT NUR „NICE TO HAVE“, SONDERN ECHE ENTSCHEIDUNGSKRITERIEN BEI DER ARBEITGEBERWAHL.

GERADE IM TECHNISCH GEPRÄGTEN UMFELD BRAUCHT ES DAHER EIN UMDENKEN: WER JUNGE INGENIEURE GEWINNEN WILL, MUSS IHNEN NICHT NUR KARRIEREN, SONDERN PERSPEKTIVEN BIETEN. UND VOR ALLEM: ZUHÖREN, WAS IHNEN WIRKLICH WICHTIG IST.

SIND SIE BEREIT, NEUE WEGE ZU GEHEN? DANN BEGINNEN SIE MIT DEM PERSPEKTIVWECHSEL – UND GEWINNEN SIE DIE TALENTE, DIE MORGEN DEN UNTERSCHIED MACHEN.

WERTEWANDEL IN DER ARBEITSWELT

FLEXIBILITÄT, NACHHALTIGKEIT UND EINE GESUNDE FEHLERKULTUR STEHEN HEUTE HOCH IM KURS. DER INGENIEUR VON HEUTE WILL TEIL EINER ZUKUNFT SEIN, AUF DIE ER STOLZ SEIN KANN.

DIE ERWARTUNGEN AN ARBEITGEBER HABEN SICH IN DEN LETZTEN JAHREN SPÜRBAR VERÄNDERT. TECHNISCHE EXZELLENZ ALLEIN REICHT NICHT MEHR AUS, UM FACHKRÄFTE DAUERHAFT ZU BINDEN. HEUTE ZÄHLEN KULTURELLE FAKTOREN STÄRKER DENN JE: WIE TRANSPARENT WIRD GEFÜHRT? WIE WIRD MIT FEHLERN UMGEGANGEN? WIRD NACHHALTIGES HANDELN NUR PROPAGIERT – ODER AUCH GELEBT?

GERADE IN TECHNOLOGIEGETRIEBENEN BRANCHEN WÄCHST DAS BEDÜRFNIS NACH SINN, MITGESTALTUNG UND WERTSCHÄTZUNG. INGENIEURE WÜNSCHEN SICH EIN ARBEITSUMFELD, IN DEM SIE NICHT NUR FUNKTIONIEREN, SONDERN WIRKEN DÜRFEN – FACHLICH WIE MENSCHLICH. DAS BEDEUTET AUCH: MEHR VERTRAUEN, MEHR FREIRAUM, MEHR AUSTAUSCH AUF AUGENHÖHE.

WER INNOVATION WILL, MUSS DEN MUT HABEN, DINGE ANDERS ZU DENKEN – UND DAS BEGINNT BEI DER KULTUR. UNTERNEHMEN, DIE VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN, FLEXIBEL AGIEREN UND IHREN MITARBEITENDEN ECHE PERSPEKTIVEN BIETEN, WERDEN ALS MODERNE ARBEITGEBER WAHRGENOMMEN.

KURZ: DER WERTEWANDEL IST LÄNGST DA – UND WER IHN GESTALTET, STATT IHN ZU IGNORIEREN, WIRD DIE ZUKUNFT IM ENGINEERING MITBESTIMMEN.

DIE TOP 5 MOTIVATOREN FÜR INGENIEURE

WAS TREIBT INGENIEURE WIRKLICH AN? IN GESPRÄCHEN MIT KANDIDATEN UNTERSCHIEDLICHSTER FACHRICHTUNGEN ZEICHNEN SICH KLARE MUSTER AB. ES SIND NICHT DIE GROSSEN VERSPRECHEN ODER PLAKATIVE BENEFITS, SONDERN FÜNF GRUNDLEGENDE FAKTOREN, DIE DARÜBER ENTSCHEIDEN, OB EIN TECHNISCHES TALENT BLEIBT – ODER GEHT.

1. SINNVOLLE PROJEKTE MIT IMPACT

INGENIEURE WOLLEN SEHEN, DASS IHRE ARBEIT EINEN ECHTEN UNTERSCHIED MACHT – FÜR DAS UNTERNEHMEN, FÜR DIE GESELLSCHAFT ODER FÜR DIE UMWELT. PROJEKTE MIT RELEVANZ UND KLAREM NUTZEN MOTIVIEREN DEUTLICH MEHR ALS BLOSSE ROUTINE.

2. FACHLICHE WEITERENTWICKLUNG

STILLSTAND IST KEINE OPTION. OB NEUE TECHNOLOGIEN, ZERTIFIZIERUNGEN ODER INTERDISZIPLINÄRE LERNCHANCEN: DIE MÖGLICHKEIT, SICH KONTINUIERLICH WEITERZUENTWICKELN, IST FÜR VIELE EIN ZENTRALES ENTSCHEIDUNGSKRITERIUM – OFT SOGAR WICHTIGER ALS GEHALT ODER TITEL.

3. WERTSCHÄTZUNG UND ANERKENNUNG

WER TECHNISCHES KNOW-HOW EINBRINGT, WILL AUCH ALS EXPERTE WAHRGENOMMEN WERDEN. LOB, FEEDBACK UND DER SICHTBARE RÜCKHALT DURCH FÜHRUNGSKRÄFTE SORGEN FÜR MOTIVATION UND LANGFRISTIGE BINDUNG.

DIE TOP 5 MOTIVATOREN FÜR INGENIEURE

4. EIGENVERANTWORTUNG
MIKROMANAGEMENT UND ÜBERKONTROLLIERTE PROZESSE SIND DEMOTIVIEREND. INGENIEURE SCHÄTZEN FREIRAUM, UM LÖSUNGEN EIGENSTÄNDIG ZU ENTWICKELN UND VERANTWORTUNG FÜR ERGEBNISSE ZU ÜBERNEHMEN. VERTRAUEN FÖRDERT ENGAGEMENT.

5. ARBEITSPLATZSICHERHEIT OHNE STILLSTAND
SICHERHEIT BEDEUTET NICHT STILLSTAND. WAS ZÄHLT, IST EIN STABILES, PLANBARES UMFELD MIT GLEICHZEITIGEM ENTWICKLUNGSPOTENZIAL. EINE KLARE VISION, WIRTSCHAFTLICHE STÄRKE UND LANGFRISTIGE PERSPEKTIVEN GEBEN ORIENTIERUNG UND SCHAFFEN VERTRAUEN.

DIESE FÜNF FAKTOREN SIND KEIN LUXUS – SIE SIND GRUNDVORAUSSETZUNG, UM TECHNISCHE SPITZENKRÄFTE ZU GEWINNEN UND ZU HALTEN. UNTERNEHMEN, DIE DAS ERKENNEN, POSITIONIEREN SICH AUTOMATISCH BESSER IM WETTBEWERB UM TALENTE.

CASE STUDY: WECHSELBEREITSCHAFT IM BRÜCKENBAU“

EIN ERFAHRENER BAUINGENIEUR, MITTE 40, VERLÄSST NACH ÜBER 12 JAHREN SEINEN BISHERIGEN ARBEITGEBER. DER GRUND? KEIN HÖHERES GEHALT, KEIN NEUER TITEL – SONDERN EIN PROJEKT MIT ECHTEM PURPOSE UND EIN UMFELD, DAS SEINEN WERTEN ENTSPRICHT.

BEIM NEUEN ARBEITGEBER LOCKTE EIN INFRASTRUKTURPROJEKT, DAS NACHHALTIGKEIT, DIGITALE PLANUNG (BIM) UND INNOVATIVE BAUWEISEN IN DEN MITTELPUNKT STellte. DER INGENIEUR FÜHLTE SICH FACHLICH GEFORDERT – ABER NOCH WICHTIGER: PERSÖNLICH ERNST GENOMMEN. SEINE IDEEN WURDEN GEHÖRT, SEIN BEITRAG GESCHÄTZT. ENDLICH HATTE ER WIEDER DAS GEFÜHL, MITZUGESTALTEN.

ENTSCHEIDEND WAR AUCH DAS TEAM. SCHON IM ERSTEN GESPRÄCH SPÜRTE ER: HIER HERRSCHT EIN ANDERER GEIST – KOLLEGIAL, OFFEN, AMBITIONIERT. KEINE STEIFEN HIERARCHIEN, SONDERN ECHTER AUSTAUSCH AUF AUGENHÖHE.

OBWOHL DER WECHSEL MIT VERÄNDERUNGEN VERBUNDEN WAR, ÜBERWOG AM ENDE DAS BEDÜRFNIS NACH SINN, ENTWICKLUNG UND ZUGEHÖRIGKEIT. NACH JAHREN DER ROUTINE ENTSCHIED ER SICH BEWUSST FÜR EINEN NEUANFANG – AUS ÜBERZEUGUNG.

FAZIT: WECHSELBEREITSCHAFT ENTSTEHT SELTEN WEGEN OBERFLÄCHLICHER ANREIZE. ES SIND TIEFERE MOTIVE WIE PROJEKTBEZUG, TEAMKULTUR UND PERSÖNLICHE WEITERENTWICKLUNG, DIE INGENIEURE IN BEWEGUNG BRINGEN – UND SCHLIESSLICH ZUM WECHSEL MOTIVIEREN.

SINN UND SELBSTWIRKSAMKEIT: WARUM DAS PROJEKT ZÄHLT

INGENIEURE WOLLEN GESTALTEN, NICHT NUR VERWALTEN. JE SICHTBARER DER NUTZEN IHRER ARBEIT, DESTO HÖHER DAS ENGAGEMENT.

EIN PROJEKT IST FÜR VIELE INGENIEURE MEHR ALS NUR EINE TECHNISCHE AUFGABE – ES IST EINE MÖGLICHKEIT, WIRKUNG ZU ENTFALTEN. WENN DAS ERGEBNIS IHRER ARBEIT GREIFBAR WIRD, WENN SIE SEHEN, DASS IHRE KONSTRUKTION, IHR KONZEPT ODER IHRE LÖSUNG EINEN ECHTEN UNTERSCHIED MACHT, STEIGT DIE MOTIVATION SPÜRBAR. EIN BRÜCKENBAUPROJEKT, DAS STÄDTE VERBINDET. EIN ENERGIEKONZEPT, DAS CO₂ EINSPART. EINE AUTOMATISIERTE ANLAGE, DIE PROZESSE REVOLUTIONIERT – DAS IST ES, WAS TECHNISCHES ARBEITEN SINNSTIFTEND MACHT.

SINN ENTSTEHT DORT, WO MENSCHEN VERSTEHEN, WOFÜR SIE ETWAS TUN – NICHT NUR WAS. DESHALB GEWINNEN PROJEKTE AN STRAHLKRAFT, WENN SIE TEIL EINER GRÖßEREN VISION SIND: ÖKOLOGISCH, GESELLSCHAFTLICH ODER TECHNOLOGISCH RELEVANT. INGENIEURE MÖCHTEN NICHT BLOSS PROZESSE ABARBEITEN, SONDERN SICH ALS AKTIVE MITGESTALTER EINES FORTSCHRITTS BEGREIFEN, DER BESTAND HAT.

SELBSTWIRKSAMKEIT – DAS GEFÜHL, MIT DEM EIGENEN TUN ETWAS BEWIRKEN ZU KÖNNEN – IST EIN ZENTRALER TREIBER FÜR LANGFRISTIGE ZUFRIEDENHEIT IM BERUF. UND GENAU HIER TRENNT SICH OFT DIE SPREU VOM WEIZEN: UNTERNEHMEN, DIE KLARE PROJEKTZIELE KOMMUNIZIEREN, TECHNISCHE FREIHEIT ERMÖGLICHEN UND ECHTE VERANTWORTUNG ÜBERTRAGEN, SCHAFFEN EIN UMFELD, IN DEM FACHKRÄFTE AUFBLÜHEN.

DENN AM ENDE ZÄHLT NICHT NUR DIE KOMPLEXITÄT DES PROJEKTS – SONDERN OB SICH DIE MENSCHEN DARIN WIEDERFINDEN.

FACHLICHE EXZELLENZ UND ANERKENNUNG

KOMPETENZ WILL GESEHEN UND GEFÖRDERT WERDEN. INGENIEURE INVESTIEREN VIEL IN IHRE AUSBILDUNG, SPEZIALISIERUNG UND KONTINUIERLICHE WEITERBILDUNG – UND ERWARTEN ZU RECHT, DASS IHRE FACHLICHE LEISTUNG AUCH WAHRGENOMMEN WIRD.

FACHKARRIEREN, MENTORING-PROGRAMME UND EINE GESUNDE FEEDBACK-KULTUR SIND DABEI ZENTRALE ERFOLGSFAKTOREN. WER SEIN WISSEN EINBRINGEN KANN UND DAFÜR WERTSCHÄTZUNG ERHÄLT, BLEIBT MOTIVIERT UND IDENTIFIZIERT SICH STÄRKER MIT DEM UNTERNEHMEN. BESONDERNS LEISTUNGSSTARKE TALENTE SCHÄTZEN ES, WENN IHRE BEITRÄGE NICHT IN DER ORGANISATION VERSANDEN, SONDERN SICHTBAR WIRKUNG ZEIGEN – IN ENTSCHEIDUNGEN, IM PROJEKTERFOLG, IN DER ANERKENNUNG DURCH KOLLEGEN UND FÜHRUNGSKRÄFTE.

WIRD EXZELLENZ ANERKANNT, WÄCHST SIE WEITER. WIRD SIE ÜBERSEHEN, GEHT SIE VERLOREN.

KARRIEREPFADE, DIE NICHT NACH „OBEN“ FÜHREN

NICHT JEDER WILL FÜHRUNG. TECHNISCHE EXPERTENROLLEN BIETEN ATTRAKTIVE ALTERNATIVEN ZUR KLASSISCHEN LEITUNGSLAUFBAHN.

VIELE INGENIEURE BLÜHEN IN DER TIEFE IHRES FACHGEBIETS AUF – NICHT IN MEETINGS, BUDGETVERANTWORTUNG ODER PERSONALGESPRÄCHEN. DENNOCH WERDEN IN VIELEN UNTERNEHMEN KARRIERE UND FÜHRungsverANTWORTUNG NOCH IMMER GLEICHGESETZT. DAS FÜHRT DAZU, DASS HOCHQUALIFIZIERTE FACHKRÄFTE IN ROLLEN GEDRÄNGT WERDEN, DIE WEDER IHREN STÄRKEN NOCH IHREN INTERESSEN ENTSPRECHEN – MIT FRUST AUF BEIDEN SEITEN.

MODERNE UNTERNEHMEN HABEN DAS ERKANNT UND SCHAFFEN SOGENANNTEN „DUAL LADDERS“: GLEICHWERTIGE KARRIEREWEGE FÜR FACH- UND FÜHRUNGSKRÄFTE. OB ALS SENIOR EXPERT, LEAD ENGINEER ODER TECHNISCHER PROJEKTVERANTWORTLICHER – WER FACHLICH WÄCHST, SOLLTE NICHT AUFSTEIFEN MÜSSEN, UM ANERKENNUNG ZU ERFAHREN.

WICHTIG IST DABEI NICHT NUR DER TITEL, SONDERN AUCH DIE INHALTLICHE GESTALTUNG SOLCHER ROLLEN: MEHR VERANTWORTUNG IN DER LÖSUNGSKOMPETENZ, ECHTE ENTSCHEIDUNGSSPIELRÄUME UND SICHTBARKEIT IM UNTERNEHMEN. AUCH GEZIELTE WEITERBILDUNG, AUSTAUSCHFORMATE UNTER EXPERTEN UND TECHNIKFOKUSSIERTE ENTWICKLUNGSZIELE GEHÖREN DAZU.

WER FACHLAUFBAHNEN STÄRKT, ZEIGT: BEI UNS ZÄHLT KOMPETENZ – NICHT NUR HIERARCHIE.

WORK-LIFE-BALANCE 2.0 IM ENGINEERING

DIE KLASSISCHE WORK-LIFE-BALANCE HAT IM TECHNISCHEN UMFELD EINE NEUE DIMENSION ERREICHT. WÄHREND FRÜHER FESTE ARBEITSZEITEN UND PRÄSENZKULTUR DOMINIERTEN, WÜNSCHEN SICH INGENIEURE HEUTE MEHR FLEXIBILITÄT – OHNE DABEI IHRE PROJEKTE ZU VERNACHLÄSSIGEN.

GERADE IM ENGINEERING, WO PROJEKTPHASEN, BAUSTELLEN ODER PRODUKTIONSZYKLEN STARK SCHWANKEN KÖNNEN, IST ES ENTSCHEIDEND, INDIVIDUELLE LÖSUNGEN ZU SCHAFFEN: GLEITZEIT, VERTRAUENSARBEITSZEIT, REMOTE-ZUGÄNGE ZU PLANUNGS SOFTWARE ODER AUCH HYBRIDE MODELLE ZWISCHEN BAUSTELLE, BÜRO UND HOME OFFICE. WER HIER KLUGE STRUKTUREN BIETET, GEWINNT NICHT NUR AN ATTRAKTIVITÄT, SONDERN AUCH AN PRODUKTIVITÄT.

HINZU KOMMT EIN GESTIEGENER ANSPRUCH AN PERSÖNLICHE LEBENSQUALITÄT. INGENIEURE MÖCHTEN BERUF UND FAMILIE, TECHNISCHE VERANTWORTUNG UND MENTALE GESUNDHEIT MITEINANDER VEREINBAREN KÖNNEN – OHNE STÄNDIG DAS GEFÜHL ZU HABEN, AUF EINER GRATWANDERUNG ZU LEBEN.

WORK-LIFE-BALANCE 2.0 HEISST: VERANTWORTUNG ERMÖGLICHEN, OHNE AUSBRENNEN ZU RISKIEREN – UND LEISTUNG ANERKENNEN, OHNE STÄNDIGE PRÄSENZ ZU VERLANGEN.

WIE UNTERNEHMEN VERTRAUEN SCHAFFEN

TRANSPARENTE KOMMUNIKATION, KLARE WERTE UND VERBINDLICHE ENTWICKLUNGSZUSAGEN MACHEN DEN UNTERSCHIED.

INGENIEURE ENTSCHEIDEN SICH NICHT NUR FÜR AUFGABEN, SONDERN FÜR ARBEITSUMFELDER, IN DENEN SIE SICH AUF AUSSAGEN UND MENSCHEN VERLASSEN KÖNNEN. VERTRAUEN ENTSTEHT NICHT DURCH HOCHGLANZBROSCHÜREN ODER VERSPRECHUNGEN IM VORSTELLUNGSGESPRÄCH – SONDERN DURCH ERLEBTE REALITÄT IM ALLTAG.

DAS BEGINNT BEI OFFENER KOMMUNIKATION: WIE KLAR SIND DIE ZIELE FORMULIERT? WIE EHRLICH WIRD ÜBER HERAUSFORDERUNGEN GESPROCHEN? WERDEN ENTSCHEIDUNGEN NACHVOLLZIEHBAR ERKLÄRT? UND ENDET BEI KONKRETEN TATEN: WIRD DAS WEITERBILDUNGSANGEBOT AUCH TATSÄCHLICH ERMÖGLICHT? WERDEN ENTWICKLUNGSSCHRITTE EINGEHALTEN, AUCH WENN ES MAL ENG WIRD?

EIN KLARER WERTEKOMPASS, DER IM HANDELN SPÜRBAR IST – ETWA IM UMGANG MIT FEHLERN, FEEDBACK ODER KOLLEGEN – GIBT ORIENTIERUNG UND STABILITÄT. GERADE TECHNIKAFFINE FACHKRÄFTE, DIE MIT LOGIK UND VERLÄSSLICHKEIT ARBEITEN, ERWARTEN DIESE AUCH AUF ZWISCHENMENSCHLICHER EBENE.

KURZ GESAGT: VERTRAUEN ENTSTEHT NICHT AUF DEM PAPIER, SONDERN IM TUN. UND WER ES EINMAL AUFGEBAUT HAT, GEWINNT LOYALITÄT – DIE ÜBER JEDES VERTRAGSDetail HINAUSGEHT.

“INGbera”

* ENGINEERING. LEADERSHIP. IMPACT.

INGENIEURE GEWINNEN: DIE ROLLE DER PERSONALBERATUNG

EIN GUTES MATCHING BRAUCHT MEHR ALS LEBENSLÄUFE. ES BRAUCHT MARKTVERSTÄNDNIS, VERTRAUEN – UND GESPRÄCHE AUF TECHNISCHER AUGENHÖHE.

GERADE IM INGENIEURWESEN SIND STELLENPROFILE OFT KOMPLEX, ANFORDERUNGEN TIEFGEHEND UND DER KANDIDATENMARKT STARK UMKÄMPFT. VIELE TOP-FACHKRÄFTE SIND NICHT AKTIV AUF DER SUCHE, SONDERN LATENT OFFEN – UND MÜSSEN INDIVIDUELL ANGESPROCHEN WERDEN. HIER BEGINNT DIE EIGENTLICHE STÄRKE EINER SPEZIALISIERTEN PERSONALBERATUNG: SIE KENNT NICHT NUR DIE RICHTIGEN NAMEN, SONDERN AUCH DIE HINTERGRÜNDE, WECHSELMOTIVE UND BESONDERHEITEN DER ZIELGRUPPE.

EINE GUTE PERSONALBERATUNG ÜBERSETZT NICHT NUR FACHLICHE ANFORDERUNGEN, SONDERN AUCH KULTURELLE PASSUNG. SIE FILTERT NICHT BLOSS NACH KEYWORDS, SONDERN HÖRT GENAU HIN: WAS SUCHT EIN UNTERNEHMEN WIRKLICH? UND WAS TREIBT DIE PASSENDE FACHKRAFT AN?

DAZU BRAUCHT ES BRANCHENVERSTÄNDNIS, TECHNISCHES FEINGEFÜHL UND EINE EHRLICHE, WERTSCHÄTZENDE KOMMUNIKATION MIT BEIDEN SEITEN – OHNE VERKAUFSDRUCK, ABER MIT STRATEGISCHEM BLICK.

KURZ GESAGT: VERTRAUEN ENTSTEHT NICHT AUF DEM PAPIER, SONDERN IM TUN. UND WER ES EINMAL AUFGEBAUT HAT, GEWINNT LOYALITÄT – DIE ÜBER JEDES VERTRAGSDetail HINAUSGEHT.

INTERVIEW MIT EINEM BAUINGENIEUR: „WAS MIR WIRKLICH WICHTIG IST“

IM GESPRÄCH MIT EINEM ERFAHRENEN
BAUINGENIEUR, ANFANG SO, WIRD SCHNELL
DEUTLICH: ES SIND NICHT DIE LAUTEN FAKTOREN,
DIE ZÄHLEN – SONDERN DIE, DIE OFT UNTER DEM
RADAR BLEIBEN.

„ICH BIN SEIT ÜBER 25 JAHREN IM BRÜCKEN- UND
INFRASTRUKTURBAU TÄTIG. KLAR, DAS
TECHNISCHE HAT MICH IMMER FASZINIERT. ABER
WAS MICH WIRKLICH GEHALTEN HAT – ODER AUCH
ZUM WECHSEL BEWEGT – SIND DIE WEICHEN
FAKTOREN“, ERKLÄRT ER. GEMEINT SIND NICHT
KICKER IM PAUSENRAUM ODER HOMEOFFICE-
REGELUNGEN, SONDERN RESPEKT, KLARHEIT UND
GESTALTUNGSFREIHEIT.

„ICH MÖCHTE NICHT BEI JEDEM SCHRITT GEFRAGT
WERDEN MÜSSEN. ICH WILL DINGE
VERANTWORTEN, SELBST LÖSUNGEN FINDEN,
DÜRFEN – UND DAS VERTRAUEN SPÜREN, DASS ICH
WEISS, WAS ICH TUE.“ FACHLICHE AUTONOMIE IST
FÜR IHN KEINE WUNSCHVORSTELLUNG, SONDERN
GRUNDLAGE SEINER MOTIVATION. AUCH DIE
PROJEKTWAHL SPIELT EINE GROSSE ROLLE: „WENN
ICH SEHE, DASS EIN BAUWERK EINEN ECHTEN
NUTZEN BRINGT, DASS ES GEBRAUCHT WIRD UND
GUT DURCHDACHT IST, DANN BIN ICH MIT VOLLEM
HERZEN DABEI.“

“INGbera”

* ENGINEERING. LEADERSHIP. IMPACT.

INTERVIEW MIT EINEM BAUINGENIEUR: „WAS MIR WIRKLICH WICHTIG IST“

WERTSCHÄTZUNG ÄUSSERT SICH FÜR IHN IN KLEINEN DINGEN: REGELMÄSSIGES FEEDBACK, SICHTBARES INTERESSE AN SEINER MEINUNG – UND DAS GEFÜHL, ERNST GENOMMEN ZU WERDEN. „ICH MUSS NICHT STÄNDIG GELOBT WERDEN. ABER ICH WILL MERKEN, DASS MEIN EINSATZ EINEN UNTERSCHIED MACHT.“

SEIN FAZIT: „WAS MIR WIRKLICH WICHTIG IST? FACHLICH ARBEITEN ZU KÖNNEN, OHNE POLITIK. EIN TEAM, DAS SICH AUF EINANDER VERLASSEN KANN. UND DAS GEFÜHL, DASS ICH MIT MEINER ARBEIT ETWAS BAUE – NICHT NUR AUS BETON, SONDERN AUCH AN EINER GEMEINSAMEN ZUKUNFT.“

DIE UNSICHTBARE WECHSELMOTIVATION

VIELE INGENIEURE SIND NICHT AKTIV AUF JOBSUCHE – ABER DENNOCH OFFEN FÜR EINEN WECHSEL. DIESE SOGENANNTEN „LATENTE WECHSELBEREITSCHAFT“ IST WEIT VERBREITET, WIRD ABER OFT UNTERSCHÄTZT. DENN AUF DEN ERSTEN BLICK WIRKEN DIESE FACHKRÄFTE LOYAL, ENGAGIERT UND ZUFRIEDEN. DOCH UNTER DER OBERFLÄCHE BRODELT OFT ETWAS: EIN WACHSENDES BEDÜRFNIS NACH VERÄNDERUNG, MEHR SINN, BESSEREN RAHMENBEDINGUNGEN ODER EINFACH NACH FRISCHEM WIND.

ES SIND SELTEN DRAMATISCHE GRÜNDE, DIE EINEN WECHSEL AUSLÖSEN. VIEL HÄUFIGER IST ES DAS GEFÜHL, DASS DIE EIGENE ENTWICKLUNG STAGNIERT, DASS POTENZIALE NICHT GENUTZT WERDEN ODER DASS DIE KULTUR NICHT (MEHR) PASST. IN SOLCHEN FÄLLEN BRAUCHT ES OFT NUR EINEN PASSENDEN IMPULS – EIN INTERESSANTES PROJEKT, EIN GLAUBWÜRDIGER KONTAKT, EIN GESPRÄCH AUF AUGENHÖHE –, UM EINEN STEIN INS ROLLEN ZU BRINGEN.

GERADE IN HOCHSPEZIALISIERTEN BEREICHEN WIE DEM INGENIEURWESEN KOMMT ES DARAUFGAN, DIE RICHTIGEN SIGNALE ZU ERKENNEN UND SENSIBEL ZU AGIEREN. NICHT AGGRESSIV ABWERBEN – SONDERN AUFMERKSAM ZUHÖREN, PERSPEKTIVEN AUFZEIGEN UND VERTRAUEN AUFBAUEN.

WER DIESE „LEISEN SIGNALE“ VERSTEHT, KANN TALENTE GEWINNEN, BEVOR SIE ÜBERHAUPT BEGINNEN, AKTIV ZU SUCHE – UND IST DEM WETTBEWERB DAMIT IMMER EINEN SCHRITT VORAUSS.

DIE ROLLE VON UNTERNEHMENSKULTUR UND TEAMDYNAMIK

IN TECHNISCHEN BERUFEN WIRD OFT VOR ALLEM AUF FACHWISSEN, PROJEKTERFAHRUNG UND QUALIFIKATIONEN GESCHAUT. DOCH WAS HÄUFIG UNTERSCHÄTZT WIRD – UND ZUGLEICH ENTSCHEIDEND FÜR LANGFRISTIGE ZUFRIEDENHEIT IST – SIND UNTERNEHMENSKULTUR UND TEAMDYNAMIK.

INGENIEURE ARBEITEN SELTEN ISOLIERT. OB AUF DER BAUSTELLE, IM PLANUNGSBÜRO ODER IN INTERDISZIPLINÄREN PROJEKTEAMS: ZUSAMMENARBEIT IST DER SCHLÜSSEL ZUM ERFOLG. WENN DIE CHEMIE IM TEAM STIMMT, DIE KOMMUNIKATION KLAR IST UND MAN SICH AUF EINANDER VERLASSEN KANN, ENTSTEHT NICHT NUR EFFIZIENZ – SONDERN AUCH ECHTE BINDUNG.

VIELE FACHKRÄFTE BETONEN IM RÜCKBLICK: „ICH BIN NICHT WEGEN DER AUFGABEN GEGANGEN – SONDERN WEGEN DER ATMOSPHÄRE.“ ODER UMGEKEHRT: „ICH BIN GEBLIEBEN, WEIL WIR EIN TEAM WAREN, DAS SICH BLIND VERSTANDEN HAT.“

EINE KONSTRUKTIVE TEAMDYNAMIK BEDEUTET DABEI MEHR ALS NETTE KOLLEGEN. SIE UMFASST GEGENSEITIGEN RESPEKT, ECHTES ZUHÖREN, LÖSUNGSORIENTIERTES DENKEN UND EINE KULTUR, IN DER FEHLER NICHT ABGESTRAFT, SONDERN GEMEINSAM AUFGEARBEITET WERDEN. FÜHRUNGSKRÄFTE SPIELEN DABEI EINE ZENTRALE ROLLE: SIE PRÄGEN DEN UMGANGSTON, FÖRDERN (ODER VERHINDERN) VERTRAUEN – UND ENTSCHEIDEN LETZTLICH DARÜBER, OB JEMAND SICH ENTWICKELN KANN ODER AUF DER STELLE TRITT.

KURZ GESAGT: TECHNISCHE EXZELLENZ IST WICHTIG – ABER OHNE DIE RICHTIGE KULTUR VERLIERT SIE AN WIRKUNG. WER EIN STARKES TEAMKLIMA SCHAFFT, BINDET NICHT NUR KÖPFE – SONDERN AUCH HERZEN.

TECHNOLOGISCHE AUSSTATTUNG & METHODENFREIHEIT

INGENIEURE ARBEITEN AM EFFEKTIVSTEN, WENN SIE AUF MODERNE, LEISTUNGSFÄHIGE TOOLS ZURÜCKGREIFEN KÖNNEN – UND DIE FREIHEIT HABEN, DIESE SINNVOLL EINZUSETZEN. VERALTETE SOFTWARE, LANGSAME HARDWARE ODER UMSTÄNDLICHE PROZESSE WIRKEN NICHT NUR FRUSTRIEREND, SONDERN VERMITTELN DAS GEFÜHL: HIER WIRD NICHT IN FORTSCHRITT INVESTIERT.

GERADE IN BEREICHEN WIE BIM, SIMULATION, AUTOMATISIERUNG ODER DIGITALER PROJEKTPLANUNG IST DER TECHNOLOGISCHE STANDARD EIN KLARES SIGNAL AN BEWERBER: WIRD HIER ZUKUNFTSORIENTIERT GEDACHT – ODER MIT ANGEZOGENER HANDBREMSE GEARBEITET?

EBENSO WICHTIG IST DIE METHODENFREIHEIT. WENN INGENIEURE IHRE ERFAHRUNG EINBRINGEN UND EIGENSTÄNDIG LÖSUNGSWEGE ENTWICKELN DÜRFEN, ENTSTEHT ECHE MOTIVATION. WER DAGEGEN JEDE ENTSCHEIDUNG DURCH FESTGEFAHRENE ABLÄUFE KONTROLLIERT, VERHINDERT INNOVATION.

TECHNOLOGISCHE AUSSTATTUNG UND VERTRAUEN IN DIE METHODENWAHL ZEIGEN: HIER ZÄHLT NICHT NUR DAS ERGEBNIS – SONDERN AUCH, WIE MAN DORTHIN KOMMT.

GENERATION 40+: SICHERHEIT, ABER NICHT STILLSTAND

FÜR VIELE INGENIEURE AB 40 STEHT STABILITÄT GANZ OBEN AUF DER WUNSCHLISTE – ABER DAS HEISST NICHT, DASS SIE VERÄNDERUNGEN SCHEUEN. IM GEGENTEIL: GERADE ERFAHRENE FACHKRÄFTE WOLLEN IHR WISSEN GEZIELT EINSETZEN, GESTALTEN UND WEITERGEBEN. SIE SUCHEN NICHT DEN NÄCHSTEN KARRIERESPRUNG UM JEDEN PREIS, SONDERN EIN UMFELD, IN DEM SIE IHRE STÄRKEN EINBRINGEN UND SINNVOLL WEITERENTWICKELN KÖNNEN.

DIESE GENERATION LEGT WERT AUF VERLÄSSLICHKEIT – IN PROZESSEN, FÜHRUNG UND PERSPEKTIVEN. GLEICHZEITIG SPÜREN SIE OFT SEHR GENAU, WANN IHRE ROLLE STAGNIERT ODER IHRE EXPERTISE NICHT MEHR GEFRAGT IST. DANN WÄCHST DER WUNSCH NACH NEUORIENTIERUNG, OFT KOMBINIERT MIT DEM BEDÜRFNIS NACH SINNVOLLEN PROJEKTEN UND KLAREN STRUKTUREN.

BESONDERS SCHÄTZEN SIE ARBEITGEBER, DIE WEITERBILDUNG AUCH IM SPÄTEREN BERUFSLEBEN FÖRDERN, FLEXIBLE ARBEITSMODELLE ERMÖGLICHEN UND IHRE ERFAHRUNG NICHT NUR TOLERIEREN, SONDERN AKTIV EINBINDEN – ETWA IN MENTORING, SONDERPROJEKTE ODER BERATENDE FUNKTIONEN.

GENERATION 40+ HEISST NICHT: AUSRUHEN. SONDERN: GEZIELT WIRKEN. WER DAS VERSTEHT, GEWINNT LOYALE, LEISTUNGSSTARKE UND OFT UNTERSCHÄTZTE POTENZIALE.

7 DINGE, DIE TOP- INGENIEURE SOFORT ABSCHRECKEN

TOP-INGENIEURE SIND GEFRAGT – UND SIE WISSEN DAS AUCH. WER SIE GEWINNEN ODER HALTEN MÖCHTE, SOLLTE DESHALB WISSEN, WAS SIE SOFORT AUF ABSTAND GEHEN LÄSST. OFT SIND ES KEINE GROSSEN SKANDALE, SONDERN KLEINE, WIEDERKEHRENDE SIGNALE, DIE MISSTRAUEN SÄEN UND WECHSELGEDANKEN AUSLÖSEN.

HIER SIND SIEBEN PUNKTE, DIE BESONDERS OFT ALS ABSCHRECKUNG GENANNT WERDEN:

1. MICROMANAGEMENT

WENN JEDE ENTSCHEIDUNG NACH OBEN ABGESICHERT WERDEN MUSS, GEHT EIGENVERANTWORTUNG VERLOREN – UND MIT IHR DIE MOTIVATION.

2. UNKLARE ROLLEN UND VERANTWORTLICHKEITEN

INGENIEURE BRAUCHEN STRUKTUR, UM EFFIZIENT ARBEITEN ZU KÖNNEN. WER STÄNDIG INS UNKLARE ARBEITET, VERLIERT ZEIT UND VERTRAUEN.

3. FACHFREMDE VORGESETZTE

WER TECHNISCHE ENTSCHEIDUNGEN OHNE VERSTÄNDNIS TRIFFT, SORGT FÜR FRUSTRATION. RESPEKT ENTSTEHT DURCH KOMPETENZ AUF AUGENHÖHE.

4. VERALTETE TECHNOLOGIEN

NICHTS SCHRECKT INNOVATIONSGETRIEBENE FACHKRÄFTE SCHNELLER AB ALS DAS GEFÜHL, IN DER VERGANGENHEIT ZU ARBEITEN.

7 DINGE, DIE TOP- INGENIEURE SOFORT ABSCHRECKEN

5. FEHLENDE FEEDBACK- UND FEHLERKULTUR
KEINE RÜCKMELDUNG, KEIN WACHSTUM. WO FEHLER
VERTUSCHT ODER IGNORIERT WERDEN, ENTSTEHT
KEIN FORTSCHRITT – NUR UNSICHERHEIT.

6. PROJEKTCHAOS UND PLANLOSIGKEIT
STÄNDIG WECHSELNDE ZIELE, FEHLENDE
PRIORITÄTEN UND CHAOTISCHES
PROJEKTMANAGEMENT RAUBEN ENERGIE UND
VERHINDERN QUALITÄT.

7. KEINE ENTWICKLUNGSPERSPEKTIVE
WENN FACHKRÄFTE DAS GEFÜHL HABEN, DASS SIE IN
DREI JAHREN NOCH EXAKT DAS GLEICHE TUN
WERDEN, OHNE PERSPEKTIVE – VERLIEREN SIE
FRÜHER ODER SPÄTER DIE BINDUNG.

**FAZIT: WER DIESE STOLPERSTEINE KENNT UND
VERMEIDET, GEWINNT NICHT NUR VERTRAUEN –
SONDERN AUCH DIE CHANCE AUF ECHTE,
LANGFRISTIGE ZUSAMMENARBEIT MIT DEN BESTEN
KÖPFEN IM MARKT.**

FAZIT: WER VERSTEHEN WILL, GEWINNT

INGENIEURE SIND KEINE JOBBOPPER. SIE ENTSCHEIDEN BEDACHT, OFT MIT EINEM STARKEN PFLICHTGEFÜHL GEGENÜBER LAUFENDEN PROJEKTEN UND IHREM TEAM. DOCH WENN SIE SICH NICHT MEHR FACHLICH ENTWICKELN KÖNNEN, IHRE ARBEIT KEINEN SINN MEHR ERGIBT ODER DIE KULTUR NICHT PASST, WÄCHST DER WUNSCH NACH VERÄNDERUNG – OFT LANGE, BEVOR ER AUSGESPROCHEN WIRD.

DIESES E-BOOK ZEIGT: INGENIEURE TICKEN ANDERS ALS ANDERE FACHKRÄFTE. SIE WOLLEN GESTALTEN, STATT NUR ZU FUNKTIONIEREN. SIE SCHÄTZEN PRÄZISION, STRUKTUR – ABER AUCH FREIHEIT UND VERTRAUEN. SIE MÖCHTEN FACHLICH WACHSEN, SICH EINBRINGEN, UND IN PROJEKTEN ARBEITEN, DIE ETWAS BEWEGEN.

UNTERNEHMEN, DIE DIESE MOTIVATIONEN VERSTEHEN UND ERNST NEHMEN, KÖNNEN VIEL GEWINNEN: LOYALE MITARBEITER, TECHNISCHE EXZELLENZ, NACHHALTIGEN ERFOLG. DOCH DAFÜR BRAUCHT ES DEN WILLEN, ZUZUHÖREN – UND DEN MUT, DINGE NEU ZU DENKEN.

DENN WER NUR VERMITTELN WILL,
VERLIERT. WER VERSTEHEN WILL,
GEWINNT.

CHECKLISTE: SO WERDEN SIE ALS ARBEITGEBER ATTRAKTIV

WAS ERWARTEN INGENIEURE VON EINEM MODERNEN ARBEITGEBER? ES SIND OFT KEINE SPEKTAKULÄREN MASSNAHMEN, SONDERN KLARE, GLAUBWÜRDIGE SIGNALE, DIE ZEIGEN: HIER BIST DU ALS FACHKRAFT WILLKOMMEN – UND WIRST ERNST GENOMMEN.

 BIETEN SIE TECHNISCHE ENTWICKLUNGSPFADE NICHT JEDER MÖCHTE FÜHRUNG – ABER JEDER WILL WACHSEN. SCHAFFEN SIE RAUM FÜR FACHKARRIEREN, SCHULUNGEN UND SPEZIALISIERUNG.

 ZEIGEN SIE PROJEKT-IMPACT MACHEN SIE SICHTBAR, WELCHEN UNTERSCHIED IHRE PROJEKTE MACHEN – FÜR GESELLSCHAFT, UMWELT ODER TECHNIK.

 ERMÖGLICHEN SIE FLEXIBILITÄT OB GLEITZEIT, HOMEOFFICE ODER HYBRIDE MODELLE: ZEIGEN SIE, DASS SIE VERTRAUEN SCHENKEN UND AUF LEBENSREALITÄTEN REAGIEREN.

 SEIEN SIE TRANSPARENT UND FAIR KLARE KOMMUNIKATION, NACHVOLLZIEHBARE ENTSCHEIDUNGEN UND FAIRE PROZESSE SCHAFFEN VERTRAUEN – UND BINDEN LANGFRISTIG.

 PFLEGEN SIE IHRE TEAMKULTUR RESPEKT, UNTERSTÜTZUNG UND OFFENER AUUSTAUSCH IM ALLTAG MACHEN OFT DEN ENTSCHEIDENDEN UNTERSCHIED – NOCH VOR TECHNIK ODER GEHALT.

TIPP: PRÜFEN SIE REGELMÄSSIG, WIE IHR UNTERNEHMEN VON AUSSEN WAHRGENOMMEN WIRD – UND OB ANSPRUCH UND REALITÄT ÜBEREINSTIMMEN. TOP-INGENIEURE MERKEN DEN UNTERSCHIED SOFORT.

“INGbera”

* ENGINEERING. LEADERSHIP. IMPACT.

ÜBER DEN AUTOR / KONTAKT

ICH BIN ANDREAS PIETZARKA – PERSONALBERATER AUS LEIDENSCHAFT, SPEZIALISIERT AUF DIE VERMITTLUNG VON FACH- UND FÜHRUNGSKRÄFTEN IM INGENIEURWESEN UND TECHNISCHEN UMFELD IN DER DACH-REGION. SEIT ÜBER ZEHN JAHREN BEGLEITE ICH UNTERNEHMEN UND KANDIDATEN DABEI, DIE RICHTIGEN ENTSCHEIDUNGEN ZU TREFFEN – NICHT NUR AUF DEM PAPIER, SONDERN AUCH MENSCHLICH UND LANGFRISTIG SINNVOLL.

MIT MEINER BERATUNG “INGBERA” HABE ICH MICH BEWUSST AUF QUALITÄT STATT MASSE KONZENTRIERT. ICH ARBEITE AUSSCHLIESSLICH IM BEREICH DER FESTANSTELLUNG, MIT KLARER SPEZIALISIERUNG AUF BAUWESEN, ENGINEERING UND INDUSTRIE. FÜR MICH ZÄHLT NICHT, WIE VIELE PROFILE ICH VERSENDE – SONDERN WIE GUT SIE WIRKLICH PASSEN.

ICH WEISS: INGENIEURE TICKEN ANDERS. SIE SIND FACHLICH TIEF DRIN, WOLLEN GESTALTEN, NICHT NUR VERWALTET WERDEN – UND SIE WECHSELN SELTEN LEICHTFERTIG. GENAU DESHALB BRAUCHT ES IM RECRUITING ECHTES ZUHÖREN, TECHNISCHES VERSTÄNDNIS UND DAS GESPÜR FÜR TIMING UND PERSÖNLICHKEIT.

ÜBER DEN AUTOR / KONTAKT

DIESES E-BOOK IST MEIN BEITRAG, UM MEHR KLARHEIT IN DEN DIALOG ZWISCHEN ARBEITGEBERN UND INGENIEUREN ZU BRINGEN. ICH HOFFE, ES INSPIRIERT SIE, NEUE WEGE ZU GEHEN – ODER BESTEHENDE BEWUSSTER ZU GESTALTEN.



LUST AUF EIN
EHRLICHES
GESPRÄCH?
DANN MELDEN
SIE SICH GERNE
BEI MIR:

✉ E-MAIL: A.PIETZARKA@INGBERA.COM

🌐 WEBSITE: [HTTPS://INGBERA.COM](https://ingbera.com)

🔗 LINKEDIN: [ZUM LINKEDIN PROFIL](#)