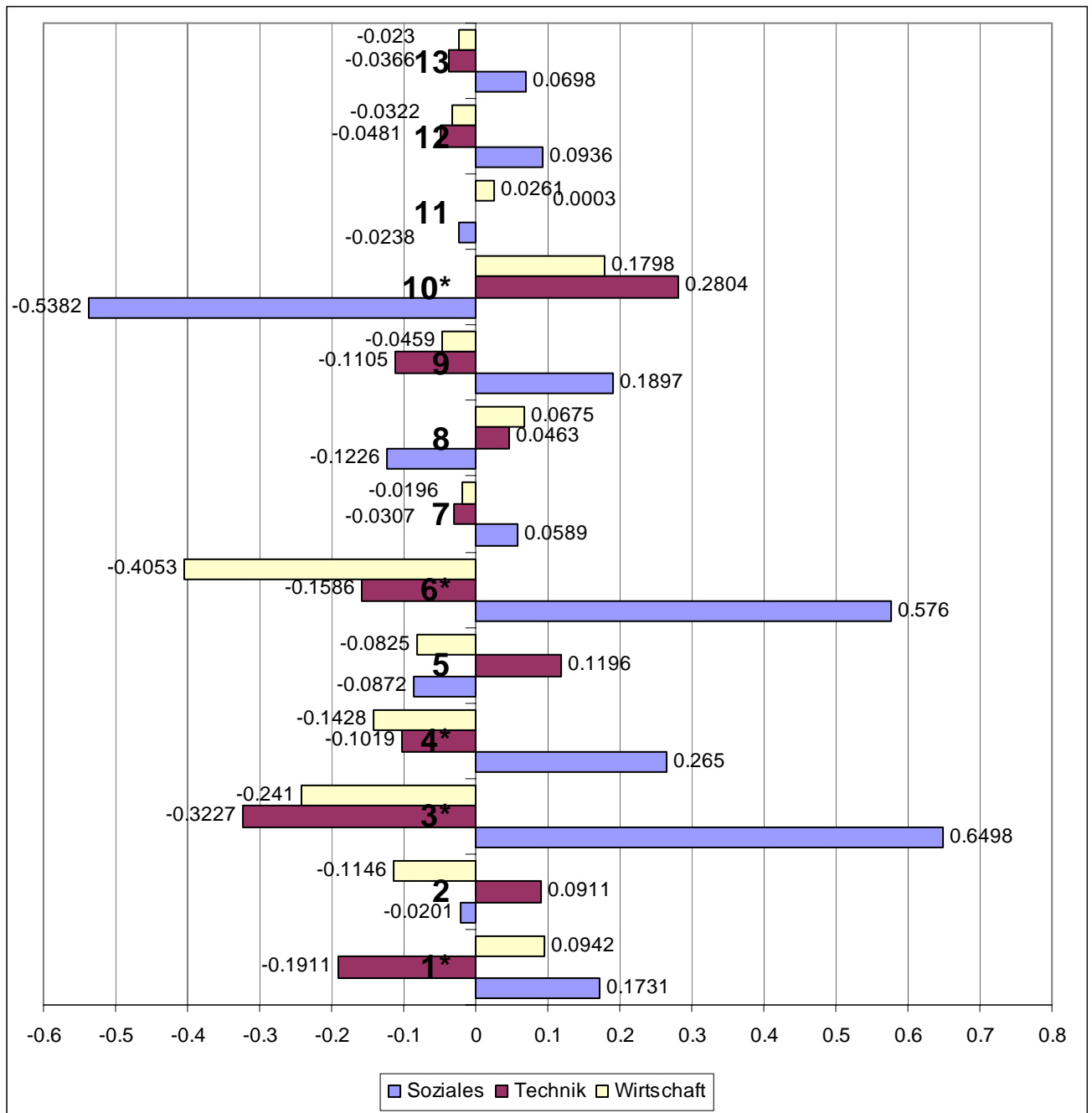


Tab. 1: Beschreibung der Faktoren zur beruflichen Orientierung

Name	Label	Beschreibung
fc1_hab	Lohn und Aufstieg (materialistisch)	Stelle mit guten Aufstiegsmöglichkeiten gutes Anfangseinkommen gute Lohnperspektiven gute Lohnnebenleistungen
fc2_hab	fachliche Orientierung	Einsatz fachlicher Qualifikation Fachliche Weiterentwicklung Persönliche Weiterentwicklung Gute Weiterbildungsmöglichkeit
fc3_hab	Gesellschaftliche Interessen und Beruf	Teilzeit Sinn für die Allgemeinheit Politik und öffentliches Leben Kultur
fc4_hab	Soziale Orientierung	Arbeit mit Menschen gutes Arbeitsklima Einbringen eigener Vorstellungen Arbeit im Team
fc5_hab	Sicherheit und Stabilität	Sicherer Arbeitsplatz Langfristige Arbeitsstelle
fc6_hab	Pragmatische Orientierung	Arbeit innerhalb Sprachregion nicht Arbeit ausserhalb Schweiz nicht Stelle mit guten Aufstiegsmöglichkeiten Einsatz fachlicher Qualifikation kein dauernder Leistungsdruck
fc7_hab	Minimalistische Orientierung	nicht Mehrarbeit für berufliches Vorankommen Keine Arbeitstätigkeit, wenn genug Geld Halbtagesjob hat Vorzug vor Ganztagesbeschäftigung Arbeit, um Geld zu verdienen nicht Beruf und Arbeit
fc8_hab	Freizeitbezogene Orientierung	Freizeit und Erholung Freund/innen und Bekannte Sport
fc9_hab	lokale Verankerung	Arbeit in näherer Umgebung Arbeit in Region des Freund/innenkreises
fc10_hab	gute Infrastruktur des Arbeitgebers	wenig hierarchische Organisationsstrukturen neueste technische Einrichtungen Betrieb mit gutem öffentlichen Image
fc11_hab	Selbstverwirklichung	Interessanter Job hat Vorzug, auch bei Einkommenseinbusse Selbstverwirklichung im Beruf ideal
fc12_hab	Familie und Partnerschaft	PartnerIn Familie/Verwandtschaft
fc13_hab	Religion und Kirche	Religion und Kirche

In der folgenden Abbildung werden die Mittelwertunterschiede der Bereiche dargestellt.



1 = Lohn und Aufstieg (Materialistisch)

2 = Fachliche Orientierung

3 = Gesellschaftliche und berufliche Orientierung

4 = Soziale Orientierung

5 = Sicherheit und Stabilität

6 = Pragmatische Orientierung

7 = Minimalistische Orientierung

8 = Freizeitbezogene Orientierung

9 = Lokale Verankerung

10 = gute Infrastruktur des Arbeitgebers

11 = Selbstverwirklichung

12 = Familie und Partnerschaft

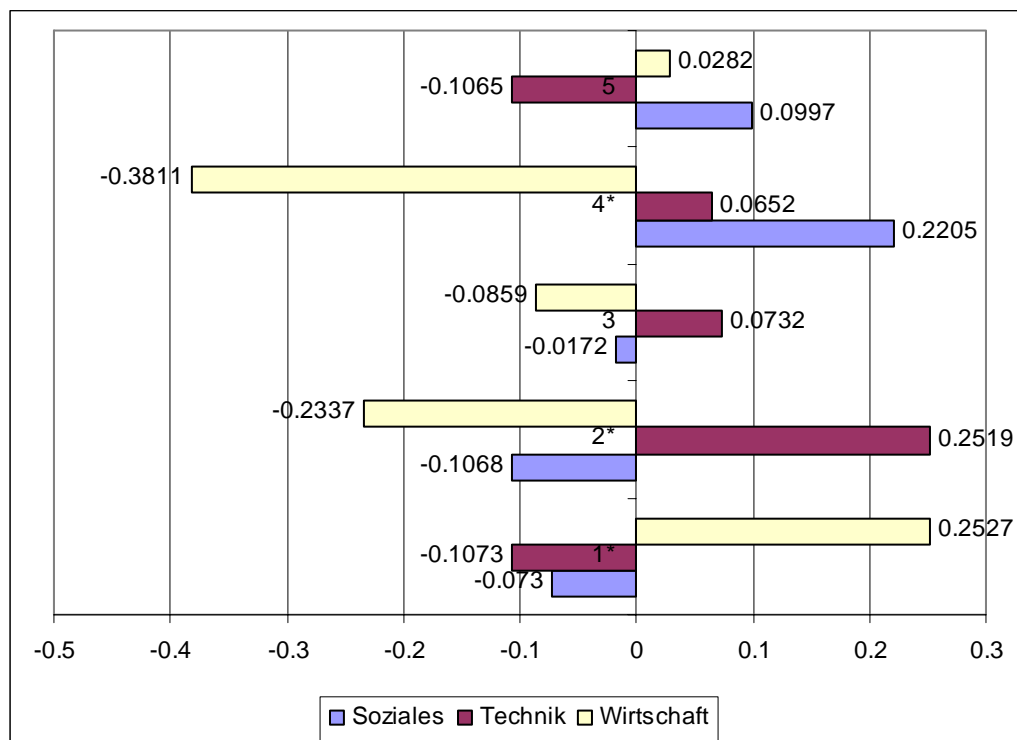
13 = Religion und Kirche

* bedeutet, dass es zwischen den Bereichen signifikante Unterschiede gibt

Abb. 1: Mittelwerte der Faktoren "Orientierung" nach Bereichen

Tab. 2: Beschreibung der Faktoren zur Organisation

Name	Label	Beschreibung ¹
fac1_org	Lernbezogene Organisation	Förderung von Lernprozessen Förderung der Weiterbildung Unterstützung der individuellen Entwicklung Wertschätzung innovativer Ideen Teamarbeit wichtig Neue Ideen für Arbeitsabläufe willkommen
fac2_org	Kollegiale Organisation	nicht stark hierarchische Strukturierung ideale Voraussetzungen für Innovation viele Mitsprachemöglichkeiten nicht bürokratische Organisation Wertschätzung innovativer Ideen
fac3_org	Wissensorientierte Organisation	Vorgesetzte/r hofft auf neue Methoden und Wissensgrundlagen Arbeitskolleg/innen hoffen auf neue Methoden und Wissensgrundlagen Neue Ideen für Arbeitsabläufe willkommen
fac4_org	Status-Quo-Organisation	Arbeitskolleg/innen wollen Arbeitsabläufe beibehalten Vorgesetzte/r will Arbeitsabläufe beibehalten
fac5_org	Informell-unstrukturierte Organisation	Einblick in den Betrieb im Vordergrund Prägung durch informelle Regeln



1* = Lernbezogene Organisation
2* = Kollegiale Organisation

¹ Die Variablen werden nicht wörtlich wiedergegeben, sondern lediglich beschreibend.

3 = Wissensorientierte Organisation

4* = Status-Quo-Organisation

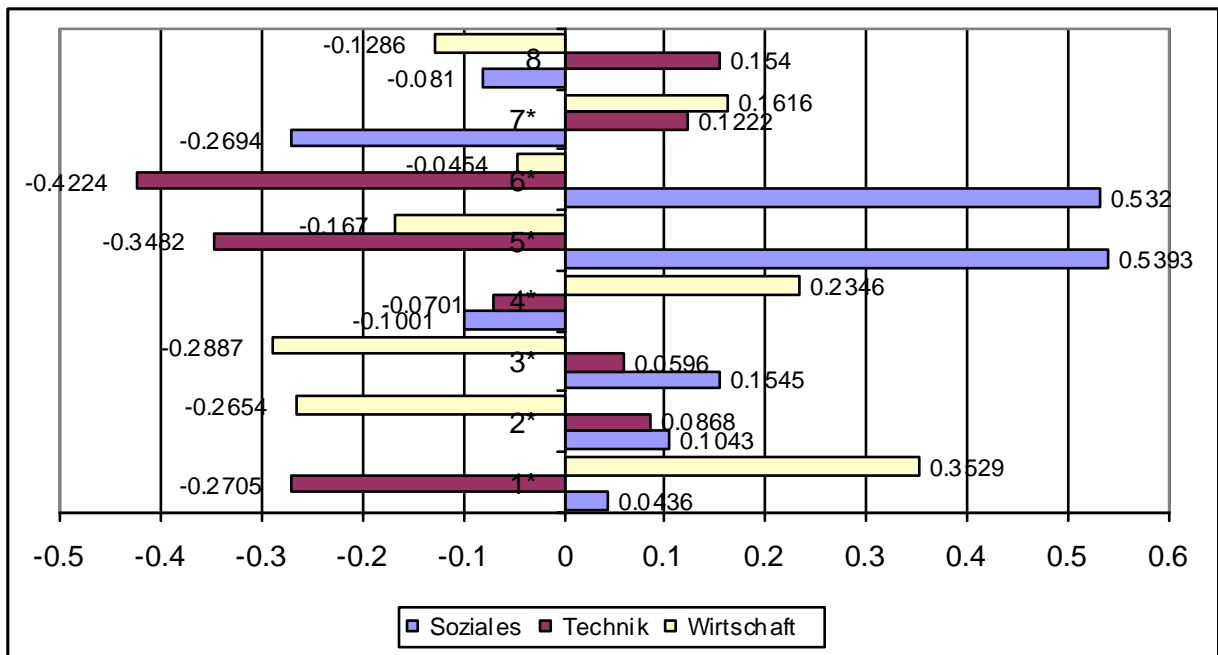
5 = Informell-unstrukturierte Organisation

* bedeutet, es gibt signifikante Unterschiede zwischen den Bereichen

Abb. 2: Mittelwertvergleiche für die Faktoren Organisation nach Bereichen

Tab. 3: Beschreibung der Faktoren zum Handeln

Name	Label	Beschreibung
fac1_han	Management	verwalten, organisieren, koordinieren planen, disponieren überwachen/kontrollieren
fac2_han	Selbständigkeit	In meiner Tätigkeit kann ich Neuerungen durchsetzen Ich bin in meinen Entscheidungen überwiegend autonom ich arbeite überwiegend alleine ich habe weitgehende Freiheit bei der Gestaltung von Problemlösungsprozessen
fac3_han	Projektleitung	lehren, unterrichten, ausbilden werben, präsentieren, Öffentlichkeitsarbeit betreiben Personal führen, leiten
fac4_han	Analytisches Handeln	forschen diagnostizieren analysieren
fac5_han	klient/innenbezogenes Handeln	ich arbeite bei der Problemlösung mit Klient/innen bzw. Kund/innen zusammen Mein Handeln ist unmittelbar folgenreich für Klient/innen, bzw. Kund/innen
fac6_han	ausführendes Handeln (wenig Anteil an Ergebnis und Entwicklung)	Die Ergebnisse meiner Tätigkeit hängen primär von nicht-beeinflussbaren Faktoren ab Ich habe nur bedingt Einfluss auf das Ergebnis meiner Handlungen nicht entwickeln, konzipieren, projektieren
fac7_han	anforderungsreiches, wenig von aussen strukturiertes, wissensgestütztes Handeln	Meine Arbeit verlangt viel Erfahrung Die Anforderungen in meiner Tätigkeit wechseln permanent Meine Aufgaben sind nicht übersichtlich und nicht geregelt meine Tätigkeit erfordert aktive Bemühungen, ständig neues Wissen aufzunehmen und umzusetzen.
fac8_han	routinisiertes Handeln	Den Anforderungen in meiner Tätigkeit ist am besten mit routinisierten Arbeitsabläufen zu begegnen. ich kann vorstrukturierte Problemlösungen einfach anwenden.



- 1 = Management
 - 2 = Selbständigkeit
 - 3 = Projektleitung
 - 4 = analytisches Handeln
 - 5 = klient/innenbezogenes Handeln
 - 6 = ausführendes Handeln
 - 7 = anforderungsreiches, wenig von aussen strukturiertes, wissenschaftgestütztes Handeln
 - 8 = routinisiertes Handeln
- * bedeutet, dass es zwischen den Bereichen statistisch signifikante Unterschiede gibt.

Abb. 3: Mittelwertunterschiede der Faktoren „Handeln“ nach Bereichen