

NACHWUCHS REPORT

2025 / 26

zur nexture⁺

Nachwuchsumfrage



nexture⁺

Vorwort

Dauerbaustelle Arbeitsbedingungen

Im Spannungsfeld zwischen kreativer Erwartungshaltung und Realitätsklatsche gestaltet sich der Berufseinstieg für viele als schwierig. In unserem Netzwerk erreichen uns viele unterschiedliche Erfahrungsberichte über den Planungsberuf. Auffällig sind die oft unerfüllten Erwartungen der Berufseinsteigenden.

Die Bandbreite reicht von Überforderung mit den Anforderungsprofilen und zahlreichen (oft unbezahlten) Überstunden über teils nicht mehr zeitgemäße Arbeitskulturen und offene Diskriminierung bis hin zu subjektiv empfundenen schlechten Aufstiegschancen.

Für die meisten sind die Planungsdisziplinen aber weiterhin ein Traumberuf, gleichzeitig genießen die vier architektonischen Planungsdisziplinen als Professionen nach wie vor einen guten Ruf mit hoher gesellschaftlicher Relevanz.

Nach vielen Jahren interdisziplinärer Vereinsarbeit und bundesweiter Vernetzungstreffen haben wir uns zum Ziel gesetzt, die Grundstimmung des Planungsnachwuchses in Daten und Fakten zu fassen. Mit dem ersten Nachwuchsreport 2023/24 wurden die Erfahrungsberichte der neuen Generation bereits umfangreich diskutiert. Nach zwei Jahren wurde die Umfrage nun erneut durchgeführt, um die Entwicklung und Trends der Bedingungen und Zufriedenheit in unserer Studien- und Arbeitswelt zu dokumentieren.

Im Zeitraum von Oktober bis Dezember 2025 haben wir Studierende, Berufseinsteigende und Praktikant:innen aus ganz Deutschland zu den Themenbereichen Zufriedenheit, Arbeitsplatz und Arbeitsbedingungen sowie zu Gehalt und Zielen befragt. Die Ergebnisse sind in diesem Report zusammengefasst. Der Report wurde ehrenamtlich und unabhängig erstellt.

Wir laden alle Adressierten herzlich ein, die erfassten Ergebnisse und die Stimmung in der Planungslandschaft kritisch zu diskutieren und eigenverantwortlich ins Handeln zu kommen.

nexture+ e.V.
Präsidium

Was ist nexture+?

Obwohl die Architekt:innen, Innenarchitekt:innen, Landschaftsarchitekt:innen und Stadt- und Raumplaner:innen in Deutschland seit vielen Jahren durch die Kammern zusammengefasst und vertreten werden, ist der Nachwuchs im öffentlichen Diskurs noch unterrepräsentiert. Eine zukunftsweisende, progressive und reflektierte Entwicklung unserer Branche kann jedoch nur in generationsübergreifender Zusammenarbeit funktionieren.

Bis Ende 2019 gab es in der Architektur und Innenarchitektur weder eine Vernetzung unter den Studierenden, noch eine Vertretung der Berufseinsteigenden oder Personen im Anerkennungsprozess. Mit der Gründung von nexture+ e.V. wurde diese Lücke im Jahr 2021 geschlossen. Aus den anfänglich eher studentisch geprägten Treffen entstand in Zusammenarbeit mit jungen Innen:Architekt:innen das Nachwuchsnetzwerk.

Nexture+ versteht sich als unabhängige Stimme für den Innen:Architektur-Nachwuchs im deutschsprachigen Raum. Wir bringen die Disziplinen der Architektur, Innenarchitektur, Landschaftsarchitektur und Stadtplanung zusammen und setzen uns für einen zukunftsfähigen und qualitativen Lebensraum ein.

Für uns sind die Planungsdisziplinen zukunftsfähig, wenn sie unter würdigen Bedingungen entstehen und für alle Nutzer:innen sowie für die Umwelt und das Gemeinwohl wertvoll und bereichernd sind. Über die Grenzen von Generationen, Disziplinen, Hochschulen, Städten und Ländern hinaus stehen wir für unser Ziel ein.

Dazu vermitteln wir als Bindeglied zwischen Berufspolitik, Lehre, Kammer, Berufspraxis und dem Nachwuchs, hinterfragen den Status quo und bringen ihn in den Diskurs. Wir bündeln unsere Tatkraft, unser Wissen und unsere Kontakte, um gemeinsam Steine aus dem Weg zu einer wirklich guten Baukultur zu räumen.

www.nexture.plus

[@nextureplus](https://www.instagram.com/nextureplus)

mail@nexture.plus

Partner



Kooperationspartner

Unsere Kooperationspartner haben zu Erhebungsbeginn den Teilnahmeaufruf in ihren Netzwerken breit gestreut. Die BAK hat zudem bei der Formulierung der Fragen und Interpretation der Daten unterstützt.

Medienpartner

Ausgewählte Medienpartner haben die Umfrage zu Beginn auf ihren Portalen geteilt und zur Teilnahme aufgerufen. Diese haben den Report zum Ende der Auswertung zwei Wochen vor der allgemeinen Veröffentlichung übermittelt bekommen, um ihre Beiträge entsprechend vorbereiten zu können.

Sponsoringpartner

Die AIA AG ermöglicht die Printauflage des Reports und unterstützt den Verein mit einem Sponsoring. Die AIA hat keinen Einfluss auf die Inhalte des Reports. Die Printauflage wird an die Teilnehmenden des Nachwuchsarchitekt:innentags 2026 (NAT) in Karlsruhe verteilt.



GUT ABGESICHERT IN DEN BERUF — STARTEN —

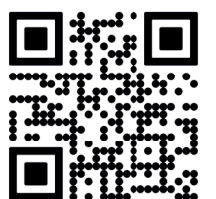
Ohne Plan, kein Plan – aber dafür sind wir ja da.

Die AIA AG ist seit über 45 Jahren berufsständischer Versicherungsmakler und spezialisiert auf berufliche und persönliche Versicherungslösungen für alle Architekten und Ingenieure und die, die es noch werden wollen.

Bereits im Studium sichern wir dich ab und stehen dir persönlich bei allen Fragen zum Berufsstart zur Seite.

#FRAGAIA
#IMSTUDIUM
#UNDDANACH

Mehr erfahren unter
www.aia.de



1 Demografie⁸

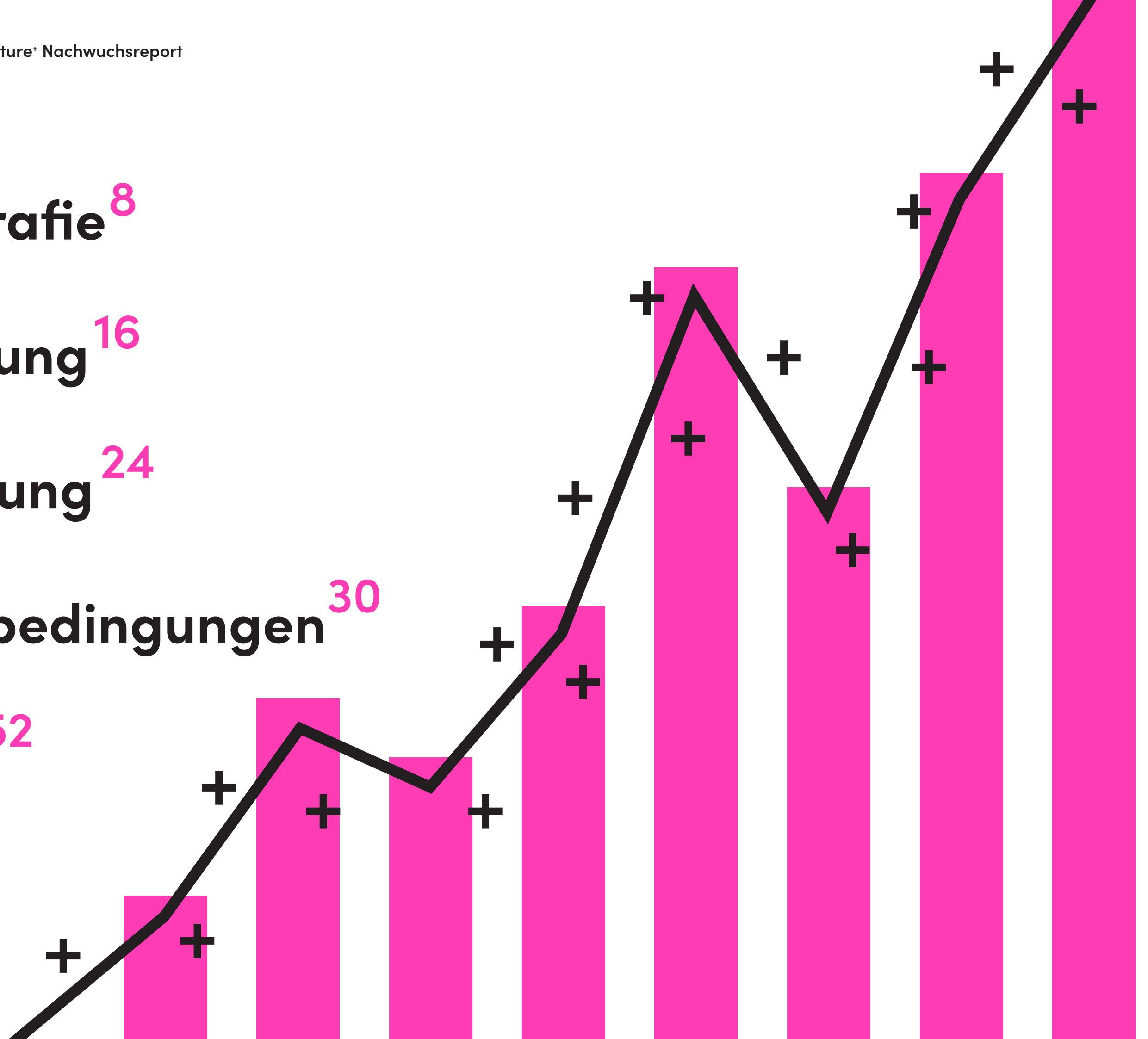
2 Ausbildung¹⁶

3 Bewerbung²⁴

4 Arbeitsbedingungen³⁰

5 Gehalt⁵²

6 Ziele⁶⁴



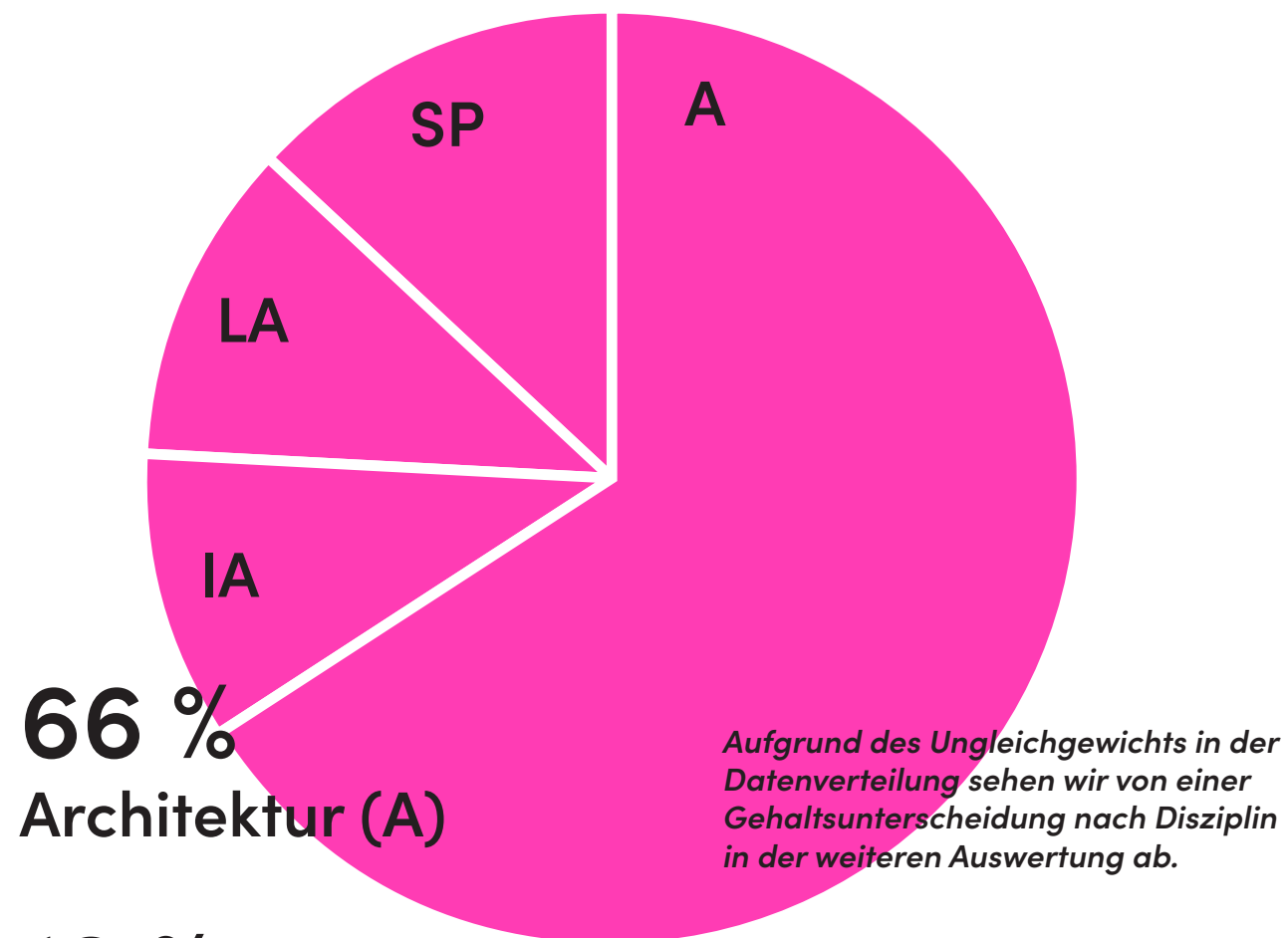
Demografie

+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+

1

777

Teilnehmende:
(wertbare Datensätze)



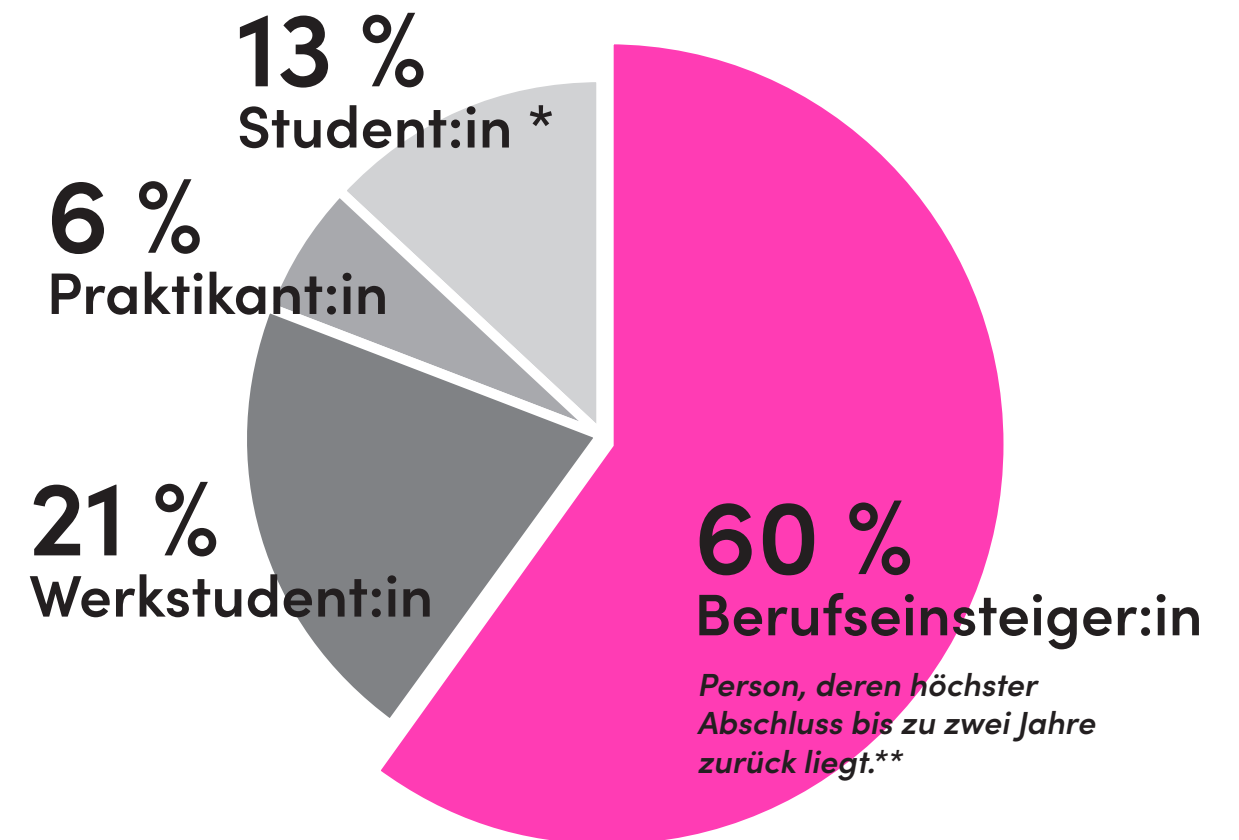
4 Disziplinen:

10 %
Innenarchitektur (IA)

11 %
Landschaftsarchitektur (LA)

13 %
Stadt- und Raumplanung (SP)

Demografie



* Nicht berufstätige Studierende werden in der weiteren Auswertung nur in Fragen rund um das Studium und Mental Health berücksichtigt.

** Personen mit mehr als zwei Jahren Berufserfahrung konnten auch teilnehmen. Die Antworten beziehen sich in diesem Fall auf die Situation der Befragten in ihrem unmittelbaren Berufseinstieg.

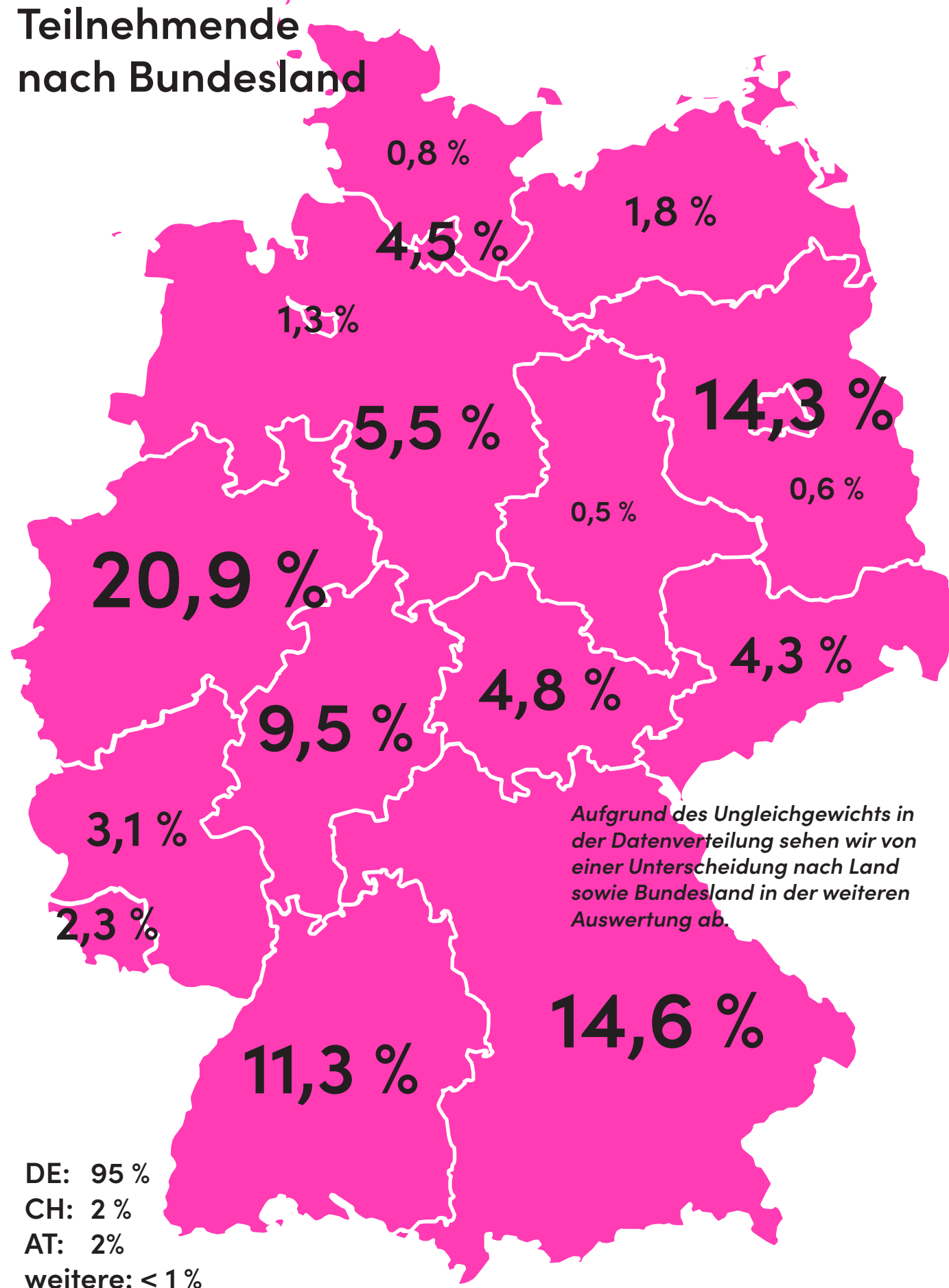


26,8
Durchschnittsalter

w: ø 27,6
m: ø 26,5
d: ø 27,1

Abweichungen von 100 % sind durch Rundungsdifferenzen begründet.

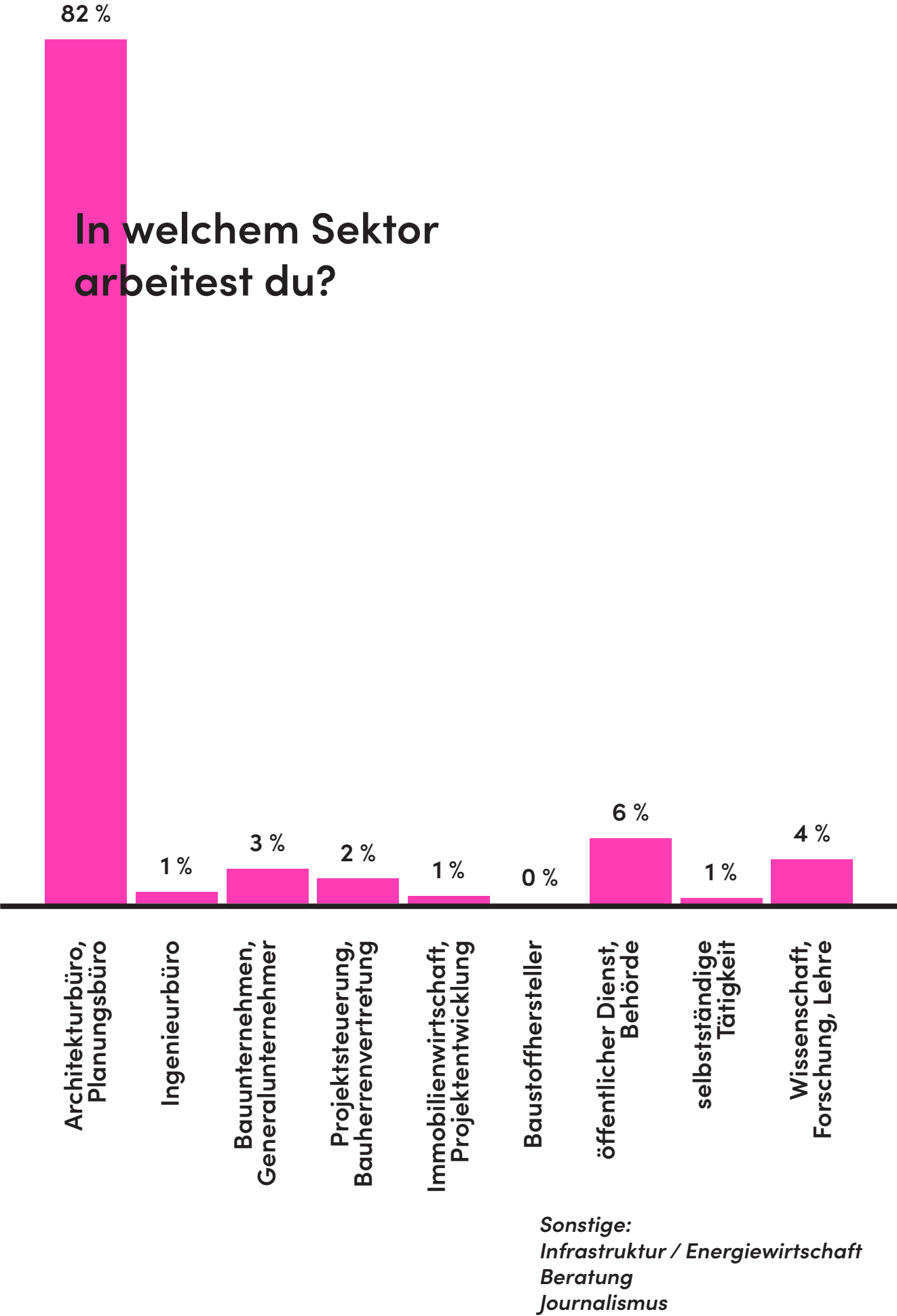
Teilnehmende nach Bundesland



Wie viele Menschen wohnen in dem Ort, in dem du arbeitest?

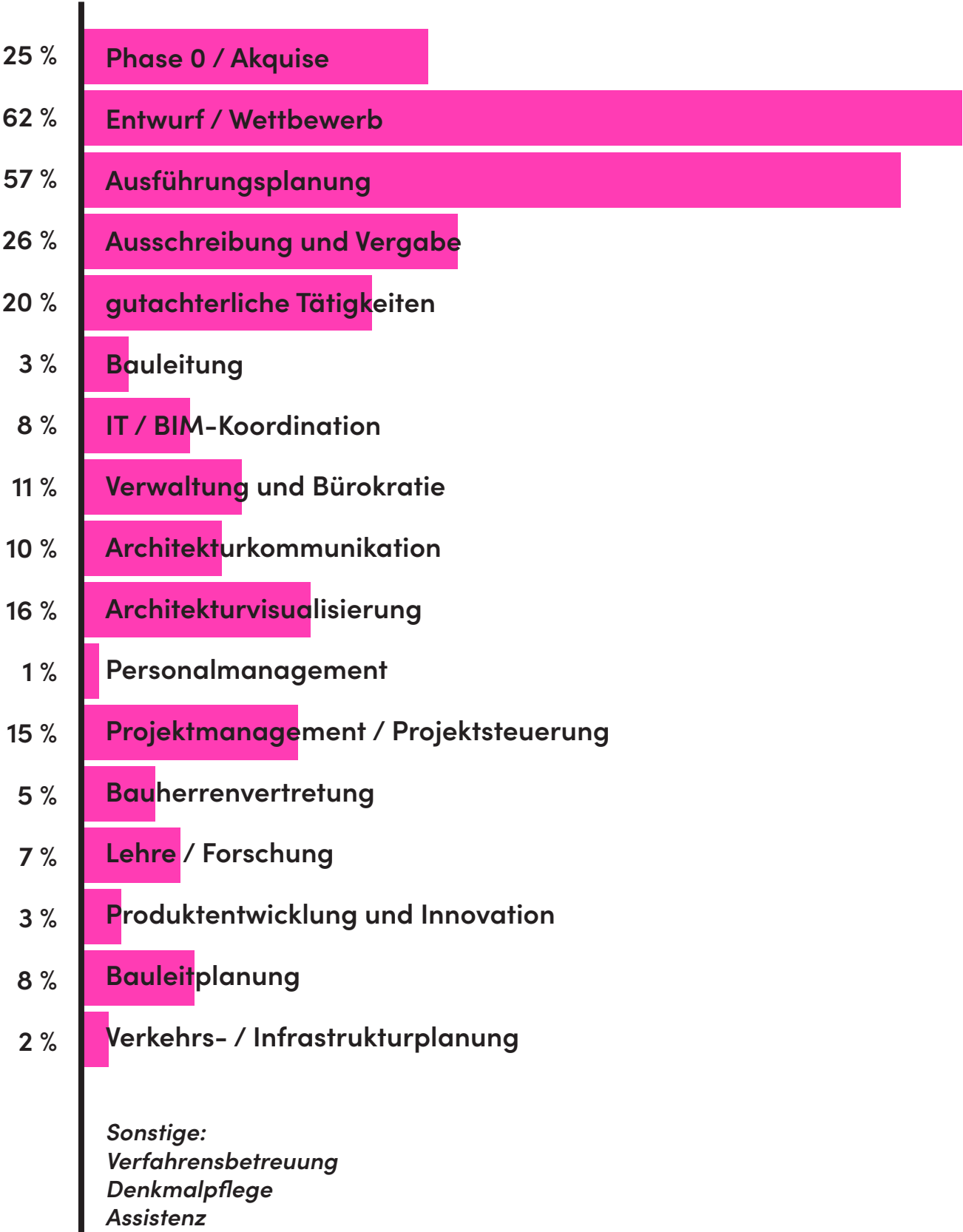


In welchem Sektor arbeitest du?



In welchen Leistungsphasen / Bereichen arbeitest du hauptsächlich?

Mehrfachnennung möglich

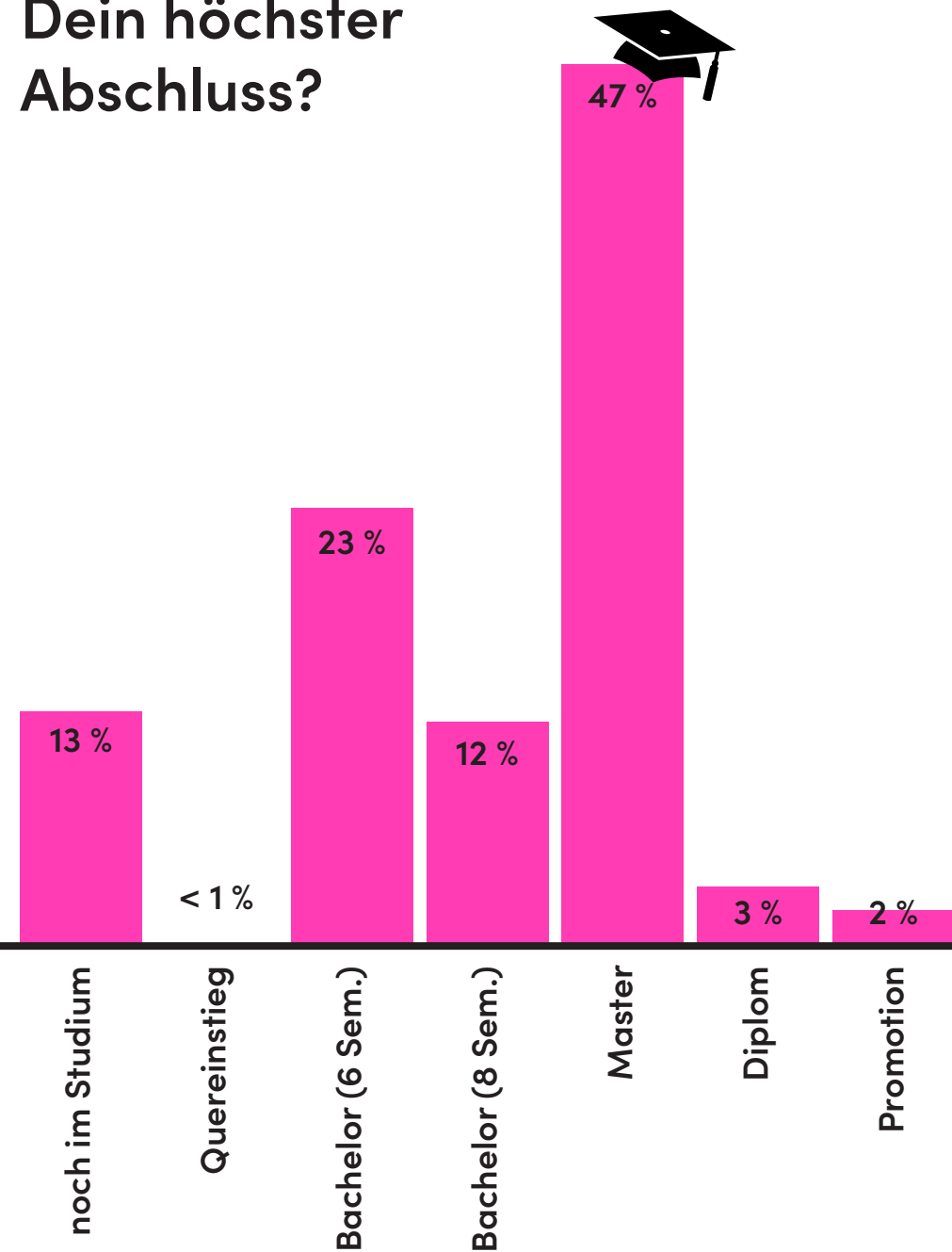


Ausbildung

+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+

2

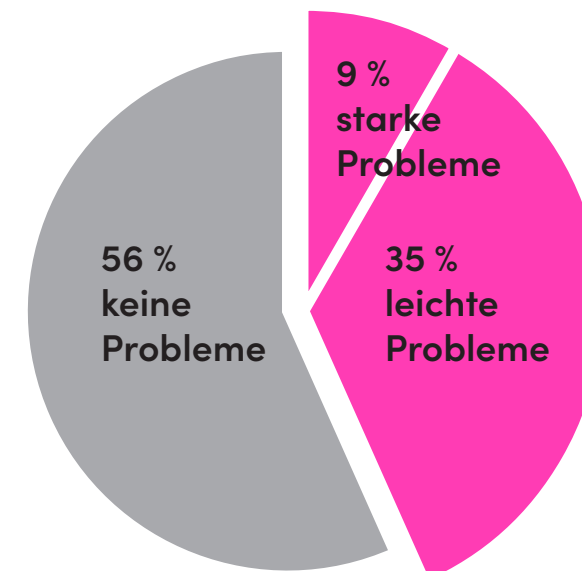
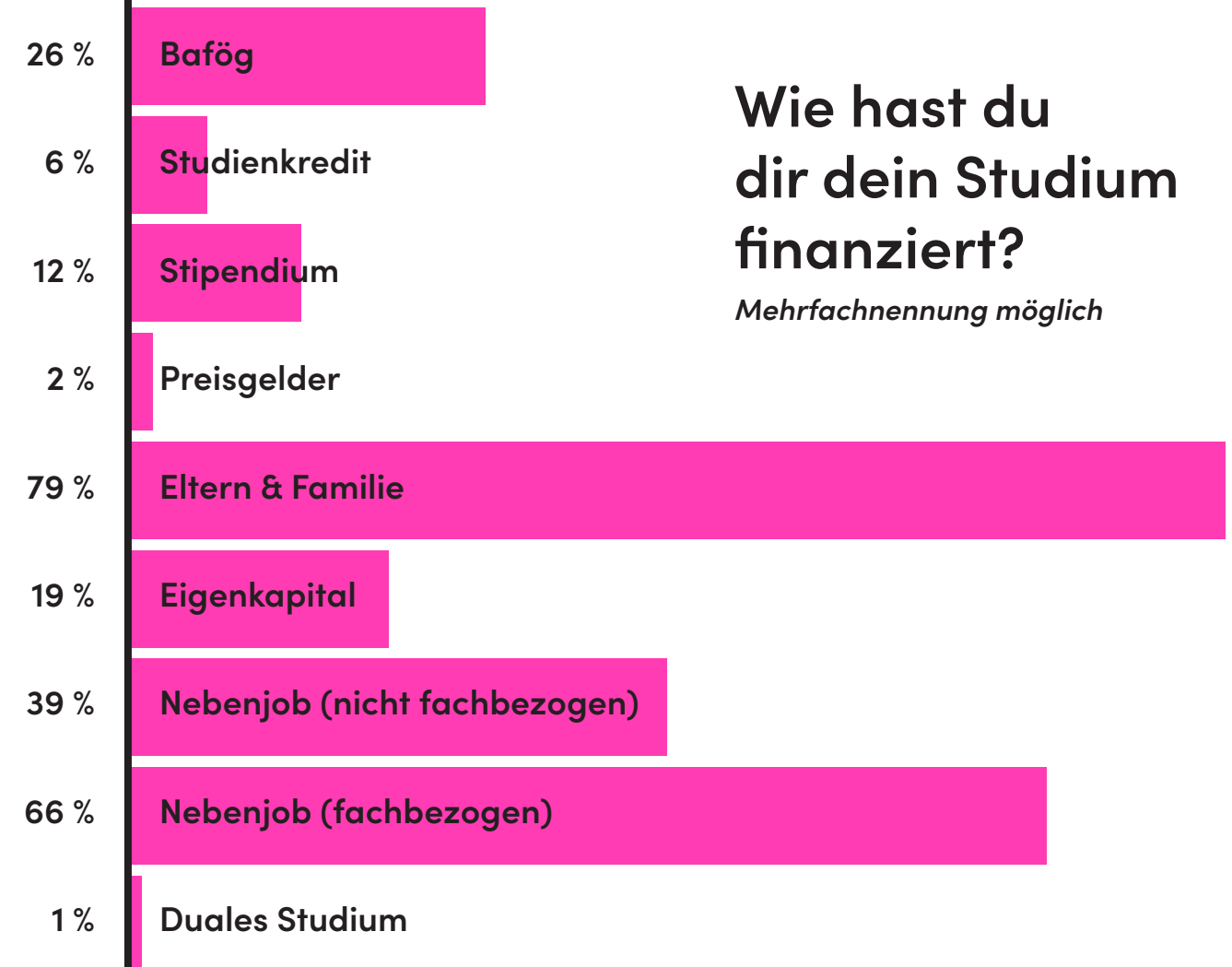
Dein höchster Abschluss?



Ø 12
Semester bis zum
Masterabschluss

Wie hast du dir dein Studium finanziert?

Mehrfachnennung möglich



44 %
hatten während
ihres Studiums
finanzielle Probleme.

42 %
mussten deswegen
länger studieren.



43 %

haben während ihrer
Ausbildung Auslandserfahrung
sammeln können.

29 % Auslandssemester
14 % Auslandspraktikum
4 % Auslandsstudium mit Abschluss
5 % fachfremde Auslandserfahrung

Mehrfachnennung möglich

24 %

bringen in ihr Studium Erfahrungen aus
vorherigen beruflichen Ausbildungen ein.

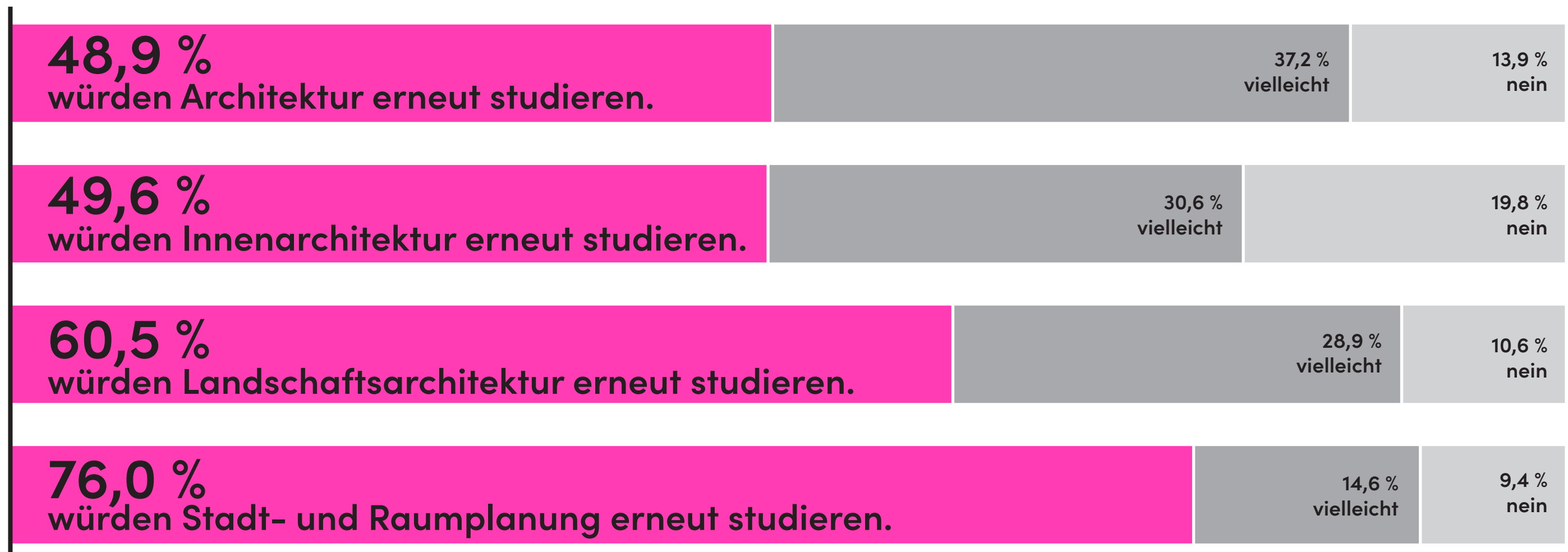
7 % handwerkliche Ausbildung
6 % fachbezogene Ausbildung
7 % nicht fachbezogene Ausbildung
5 % fachbezogenes Studium
76 % keine Vorausbildung

77 %

hatten während ihres Studiums
nicht ausreichend Freizeit.



Hast du dich von Professor:innen
und anderem Lehrpersonal gut
unterstützt und wertgeschätzt gefühlt?



Wenn nein, warum?

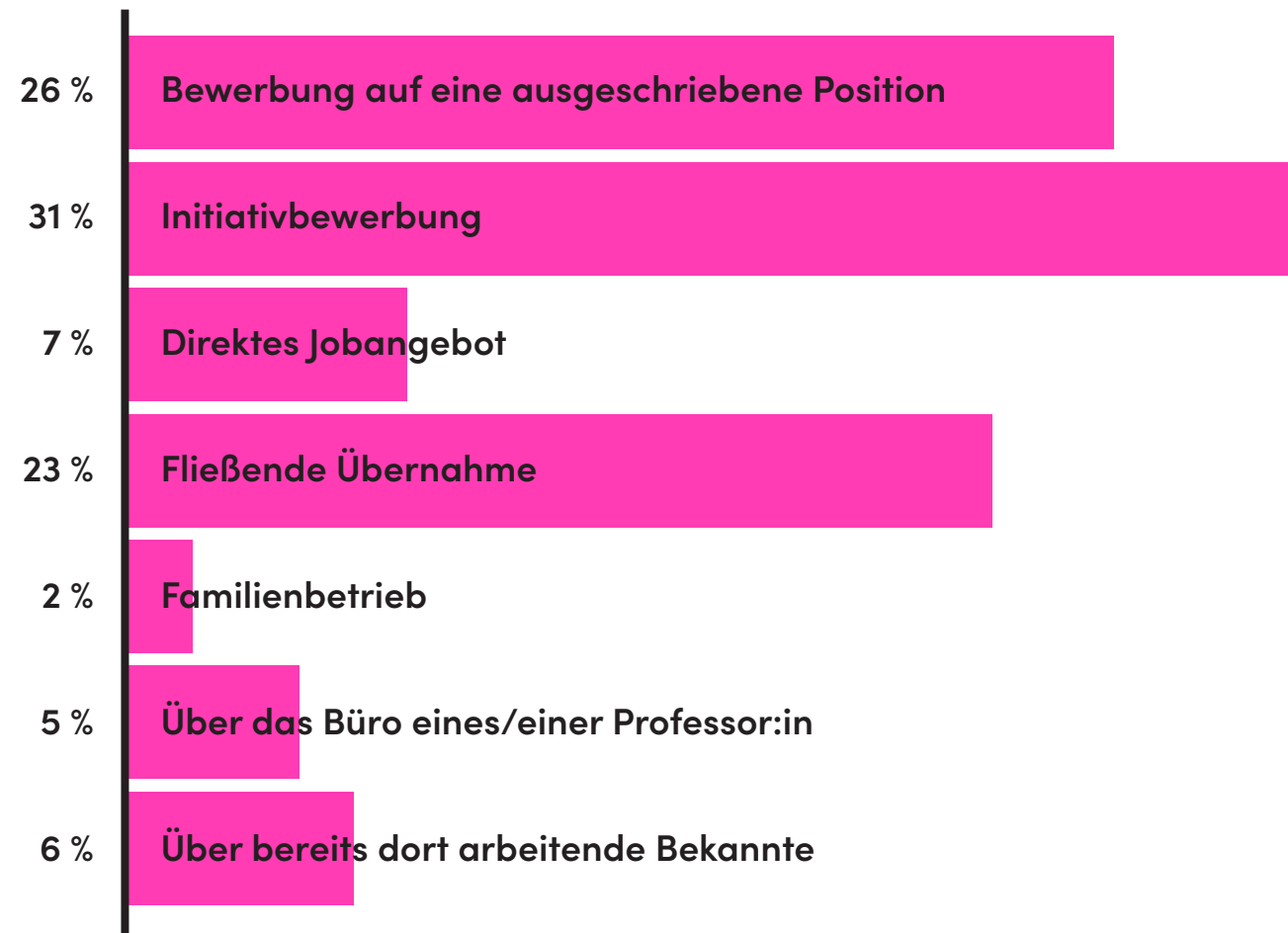
fehlende Praxisnähe
 hoher Aufwand **Stress** lange Studiendauer
 psychische Belastung schlechte Arbeitsbedingungen
 hohe Verantwortung **fehlende Wertschätzung**
 Überstunden **schlechte Bezahlung** bessere alternative Ausbildung
 zeitintensiv geringe Aufstiegschancen

Bewerbung

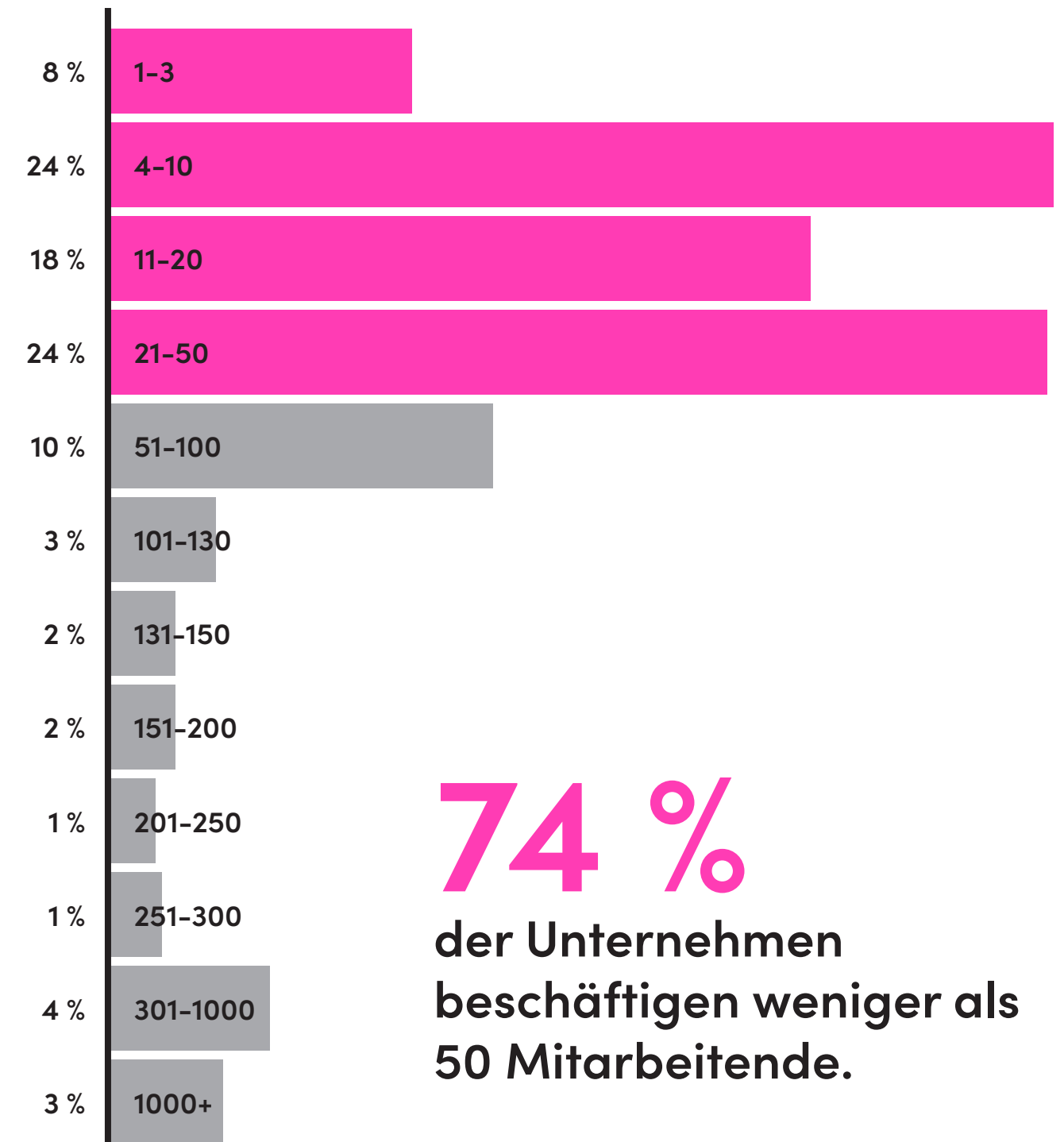
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+

3

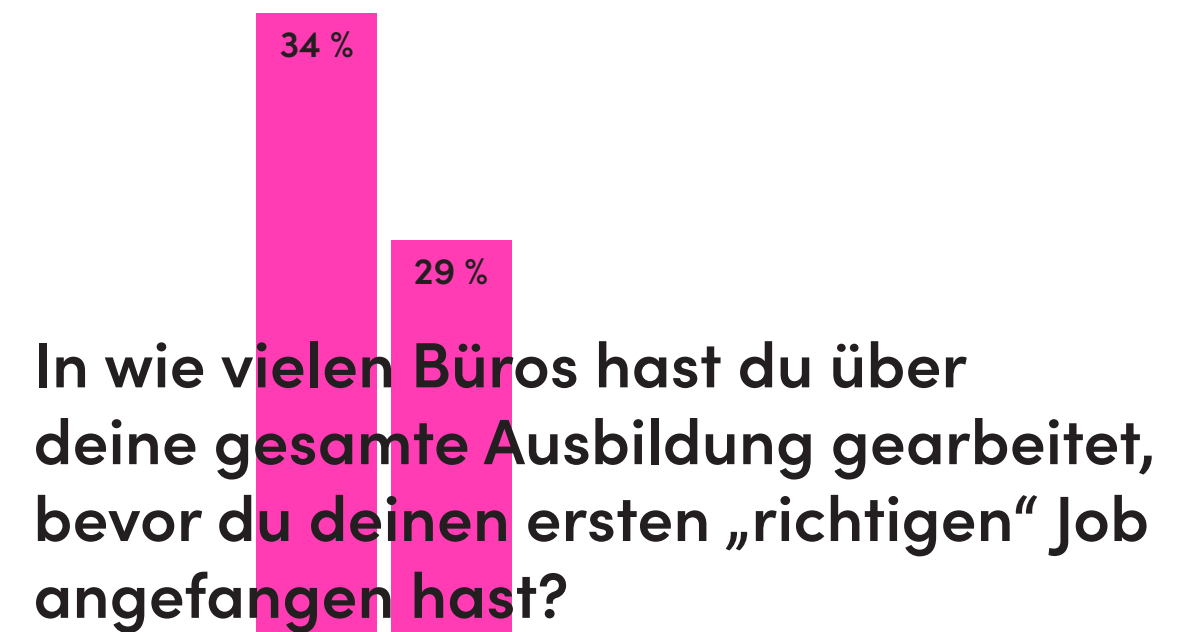
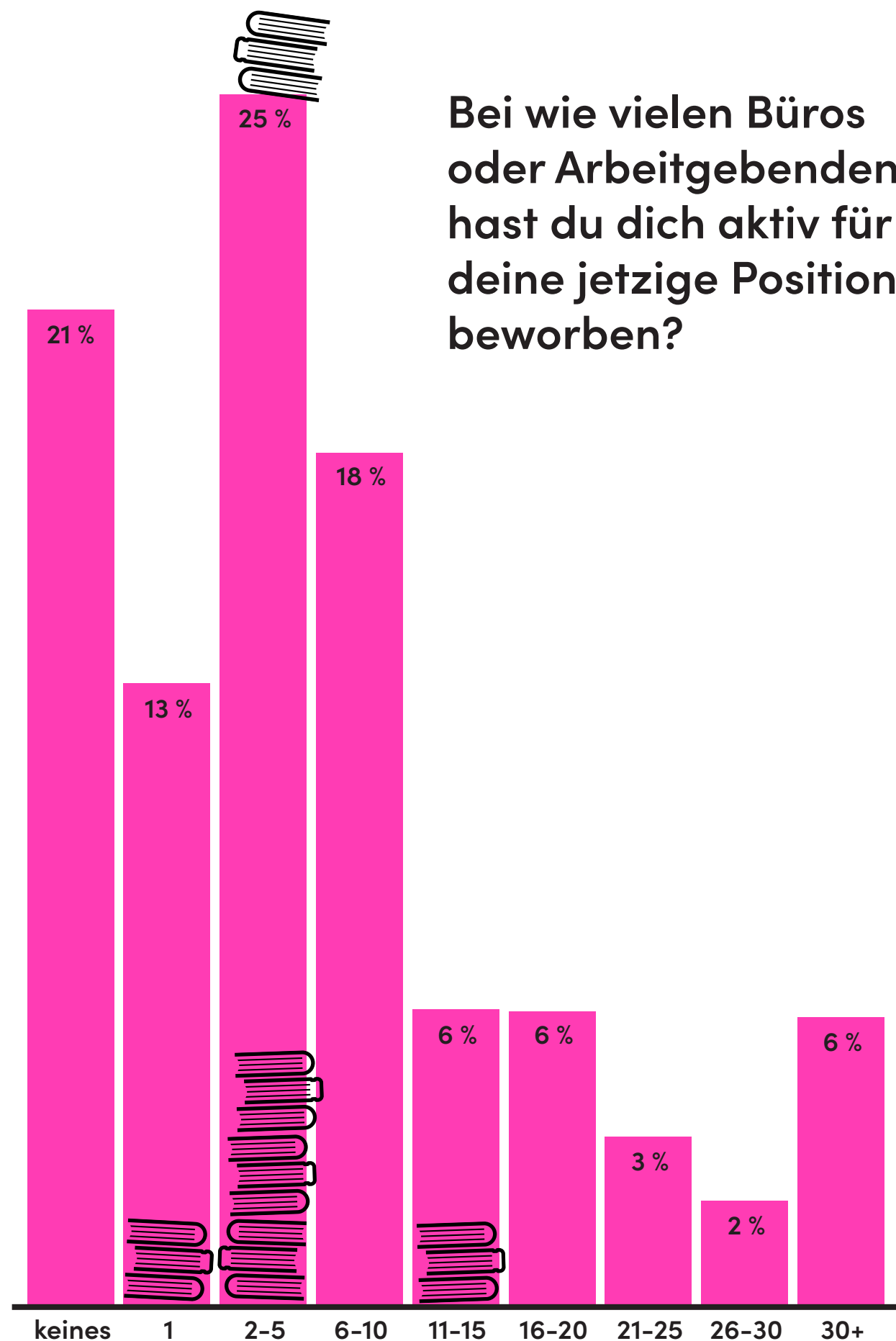
Wie bist du an deinen aktuellen Job gelangt?



Wie viele Mitarbeitende sind in dem Unternehmen beschäftigt?



74 %
der Unternehmen
beschäftigen weniger als
50 Mitarbeitende.



Arbeitsbedingungen



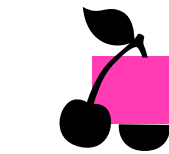
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+

4



Was war dir bei der Auswahl des Arbeitsplatzes wichtig?

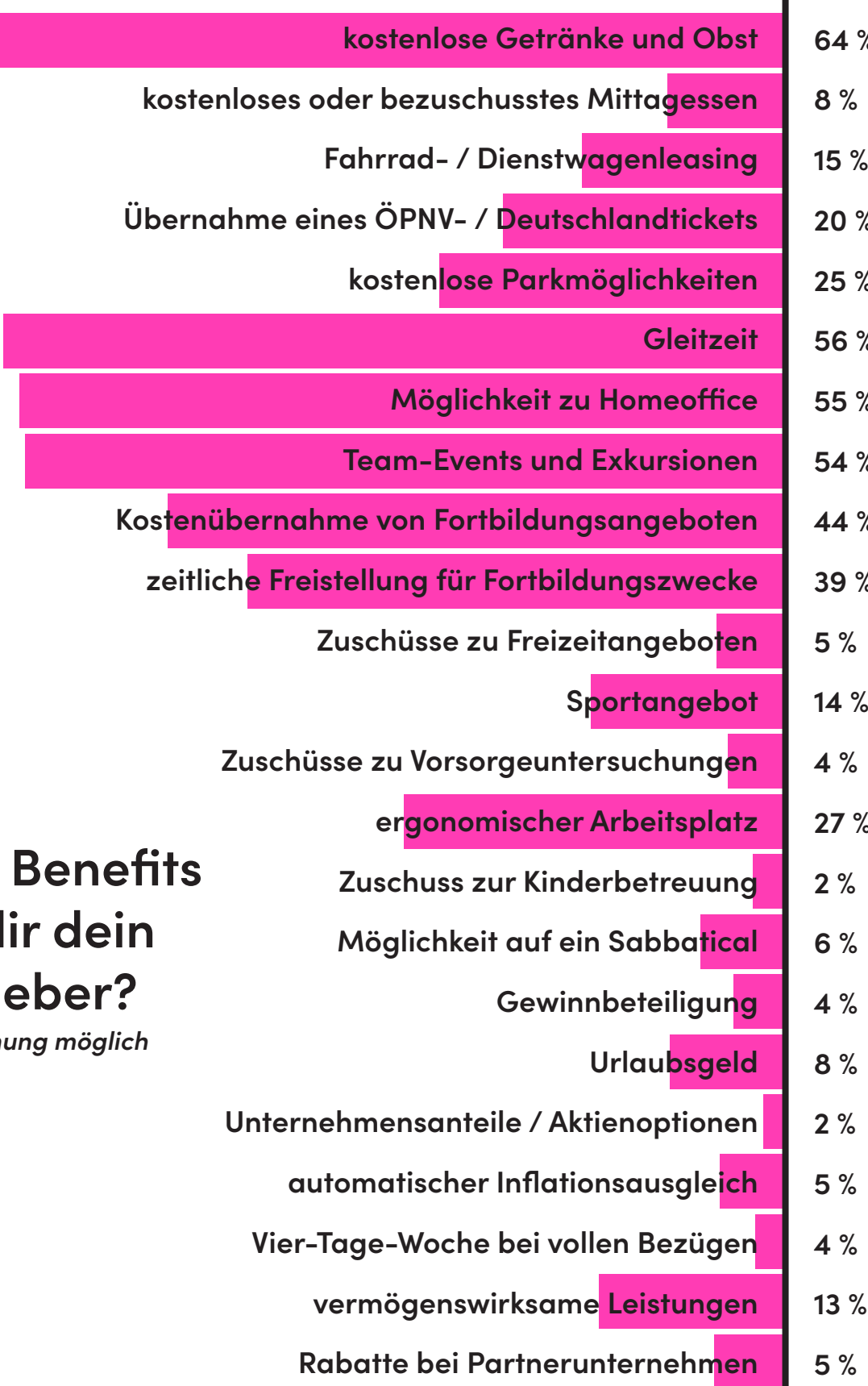
Mehrfachnennung möglich



Welche Benefits bietet dir dein Arbeitgeber?

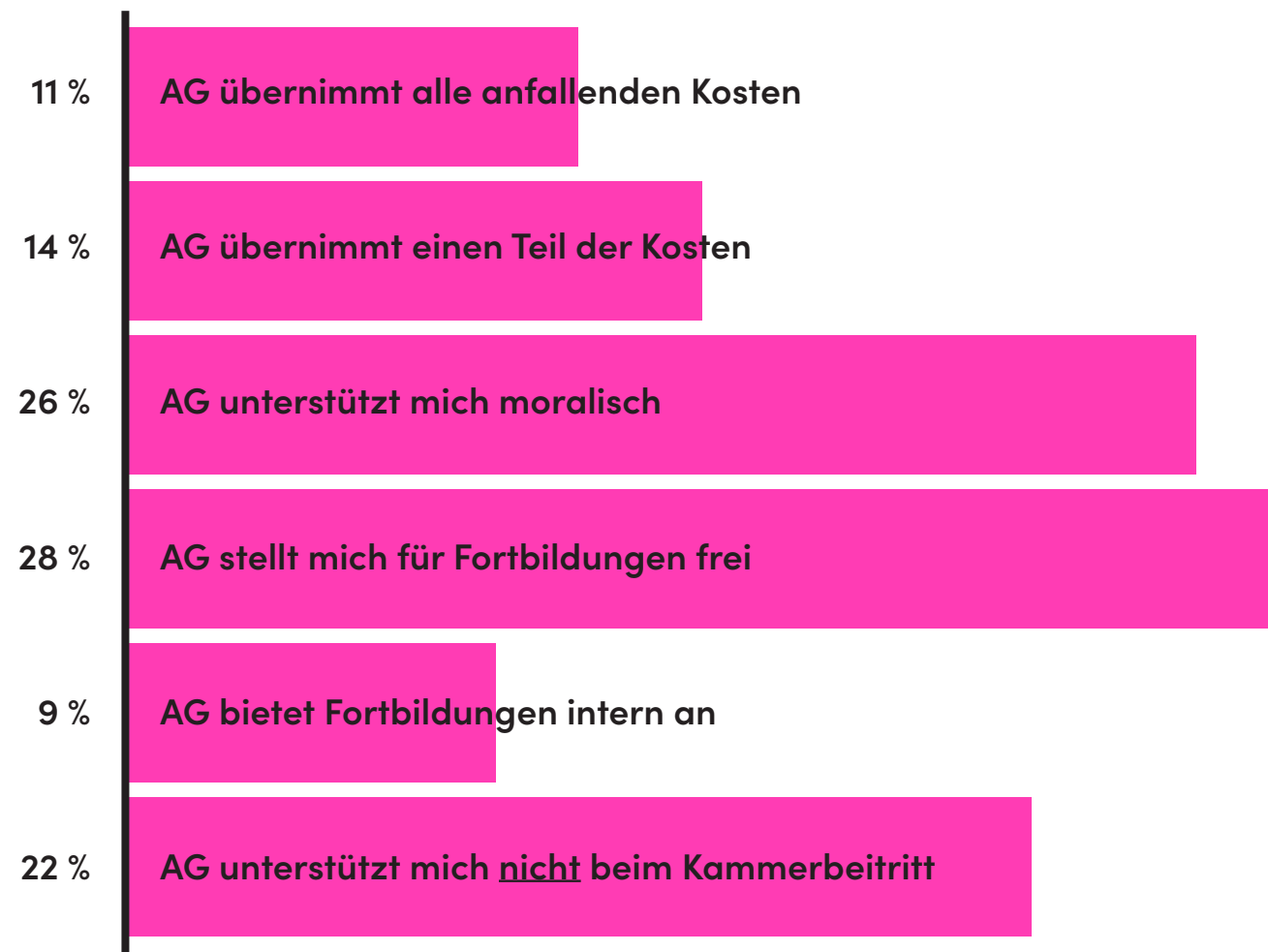
Mehrfachnennung möglich

Sonstige:
Firmenhandy / -laptop zur privaten Nutzung
betriebliche Altersvorsorge



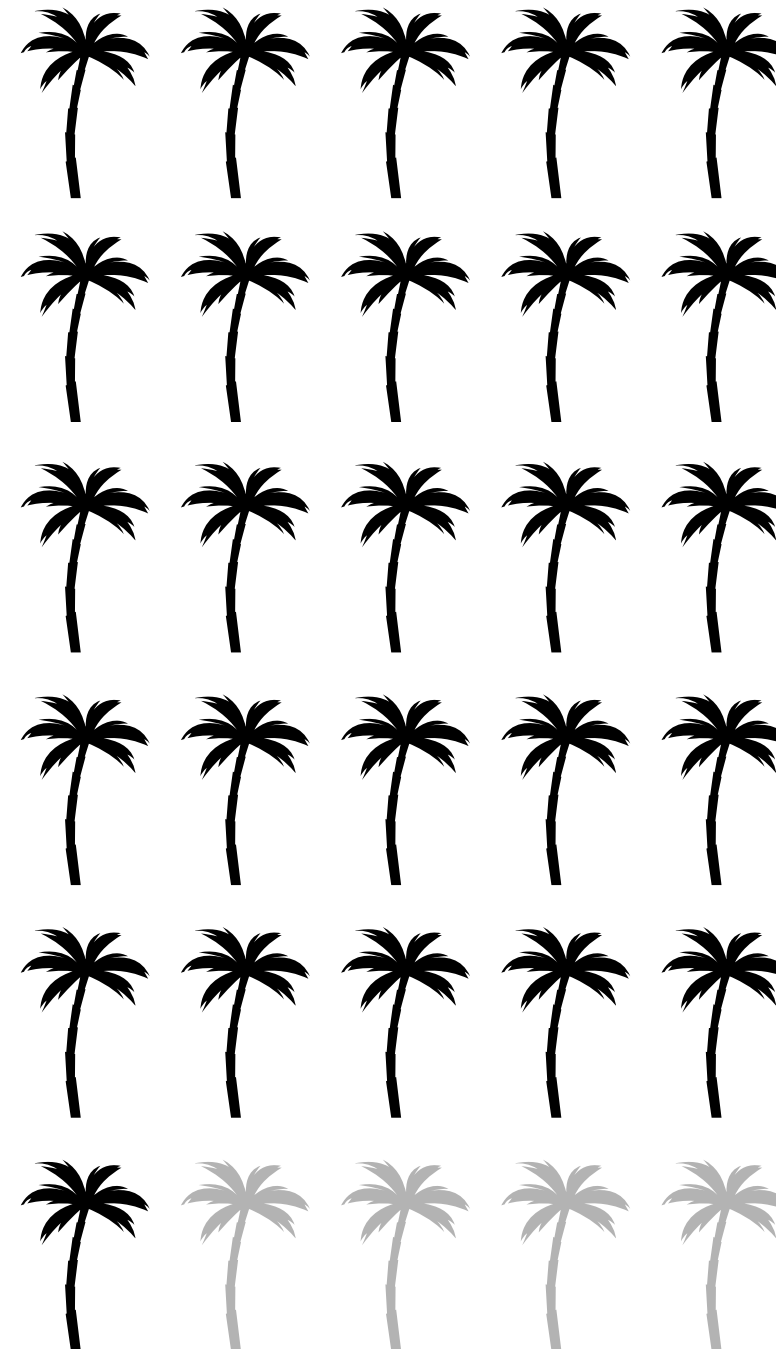
Unterstützt dich dein:e Arbeitgeber:in beim Erlangen der zusätzlichen Qualifikationen für den Kammerbeitritt?

Mehrfachnennung möglich



74 %

der Berufseinsteigenden haben einen unbefristeten Arbeitsvertrag.

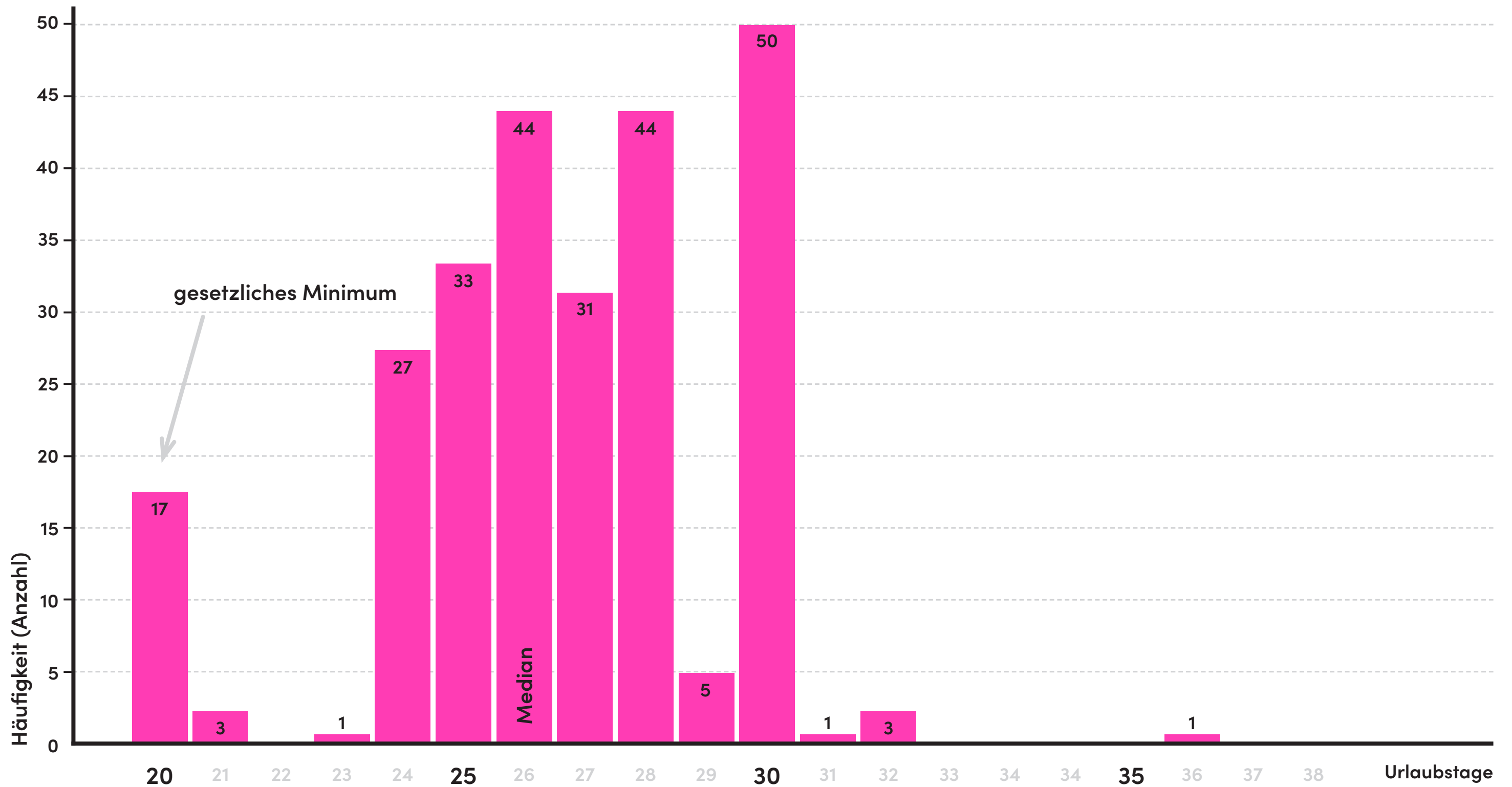


26

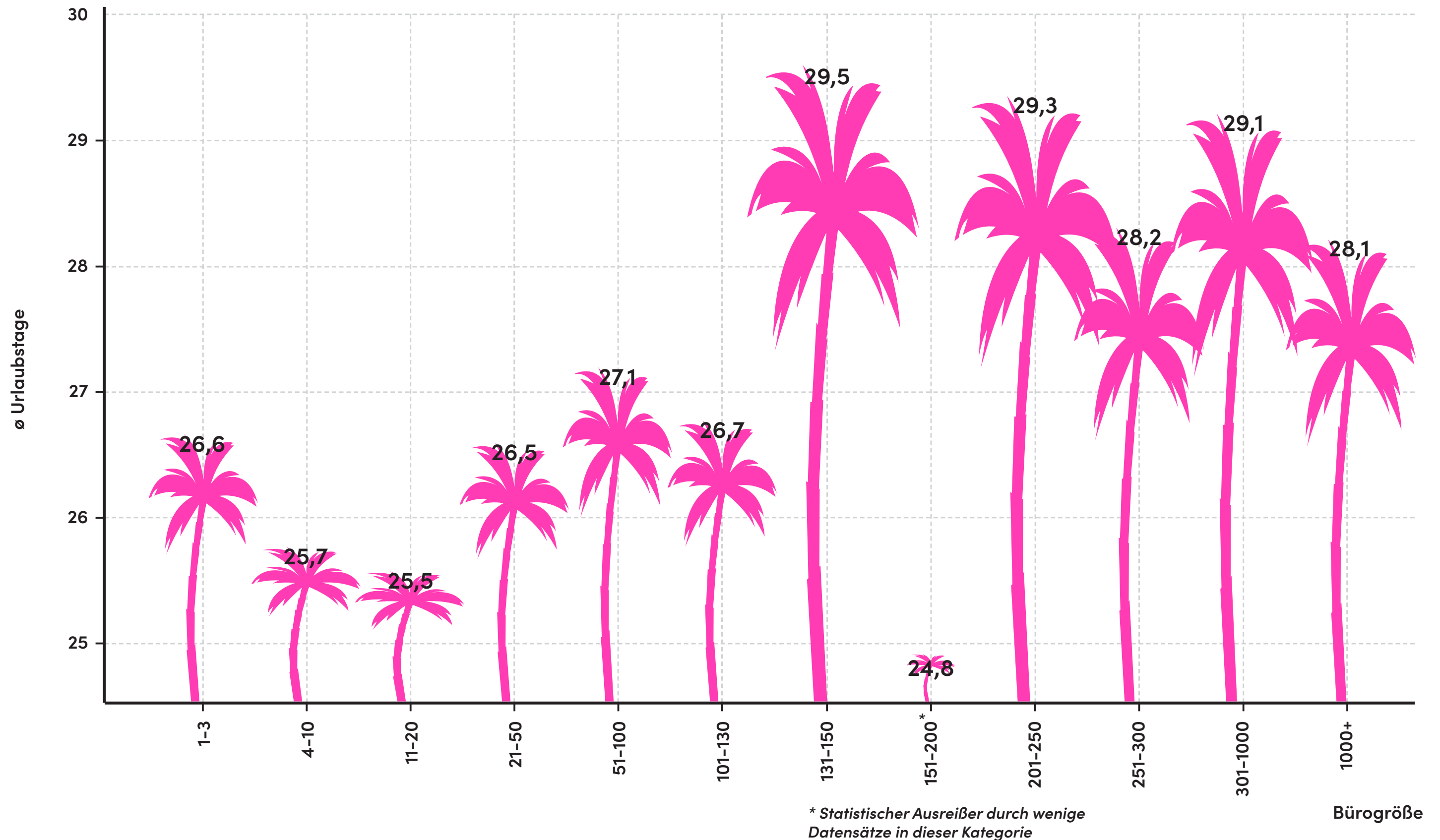
Urlaubstage pro Jahr im Median.

Der gesetzliche Mindestanspruch liegt bei einer 5-Tage Woche bei 20 Tagen pro Jahr.

Verteilung der Urlaubstage bei Vollzeitarbeit



Urlaubstage nach Bürogröße



17 %

haben teilw. **arbeitsrechtlich unzulässige** Formulierungen in ihrem Arbeitsvertrag, mit denen sie sich unwohl fühlen.

Zum Beispiel*:

- verlängerte Kündigungsfrist
- minimaler Urlaubsanspruch
- Dienstfahrten auf Privatkosten
- keinerlei Überstundenvergütung
- Einsatz für fachfremde Tätigkeiten
- Nebentätigkeitsverbot
- inkludierte Überstunden
- mehr als 40h Wochenarbeitszeit
- strikt vorgegebene Arbeitszeiten
- Bestimmung Arbeitsort durch AG
- Verbot, über das Gehalt zu sprechen
- vermindertes Gehalt in Probezeit
- fehlender Arbeitsvertrag
- befristeter Arbeitsvertrag
- keine Karenztage bei Krankheit
- unbezahlte Krankheitstage
- kein Urlaubsanspruch
- Nutzung der privaten Technik

81 %

der Arbeitgebenden halten sich nach **subjektiver Aussage** der Befragten nicht an Vereinbarungen aus dem Bewerbungsgespräch. Zum Beispiel*:

- Arbeitsplatzausstattung
- **Zahlung des vereinbarten Gehalts**
- Büroklima
- **Überstundenvergütung**
- Benefits
- regelmäßige Mitarbeitergespräche
- Work-Life-Balance
- **Arbeit in anderen LP**
- Urlaubsregelung
- **Homeoffice-Regelung**
- Aufstiegschancen
- Unterstützung bei Kammerbeitritt

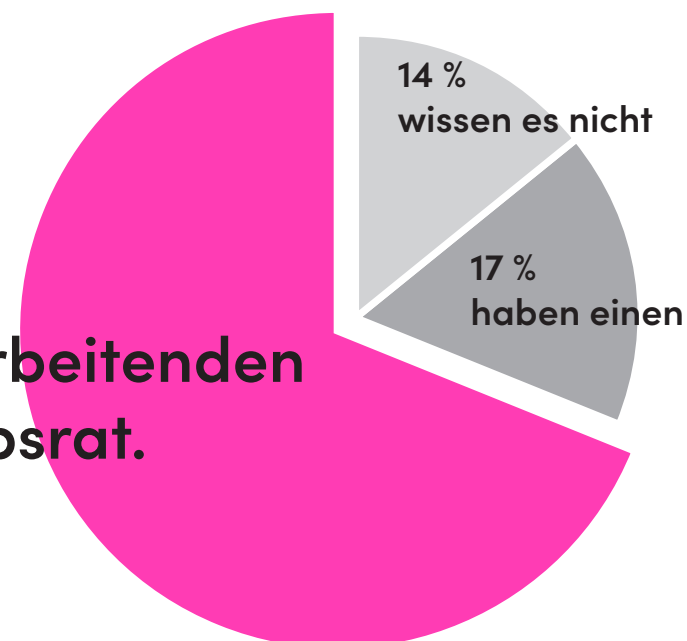
Hinweis: Hierbei handelt es sich um die einseitige Sicht der Befragten. Es wurde nicht zwischen dem Bruch schriftlicher Verträge und der Nichteinhaltung mündlicher Absprachen unterschieden.

* Themencluster aus den Freitextantworten

69 %

der Büros ab 11 Mitarbeitenden haben keinen Betriebsrat.

Erst ab fünf Mitarbeitenden ist ein Betriebsrat möglich. Die Initiative zur Gründung muss von den Beschäftigten selbst ausgehen.

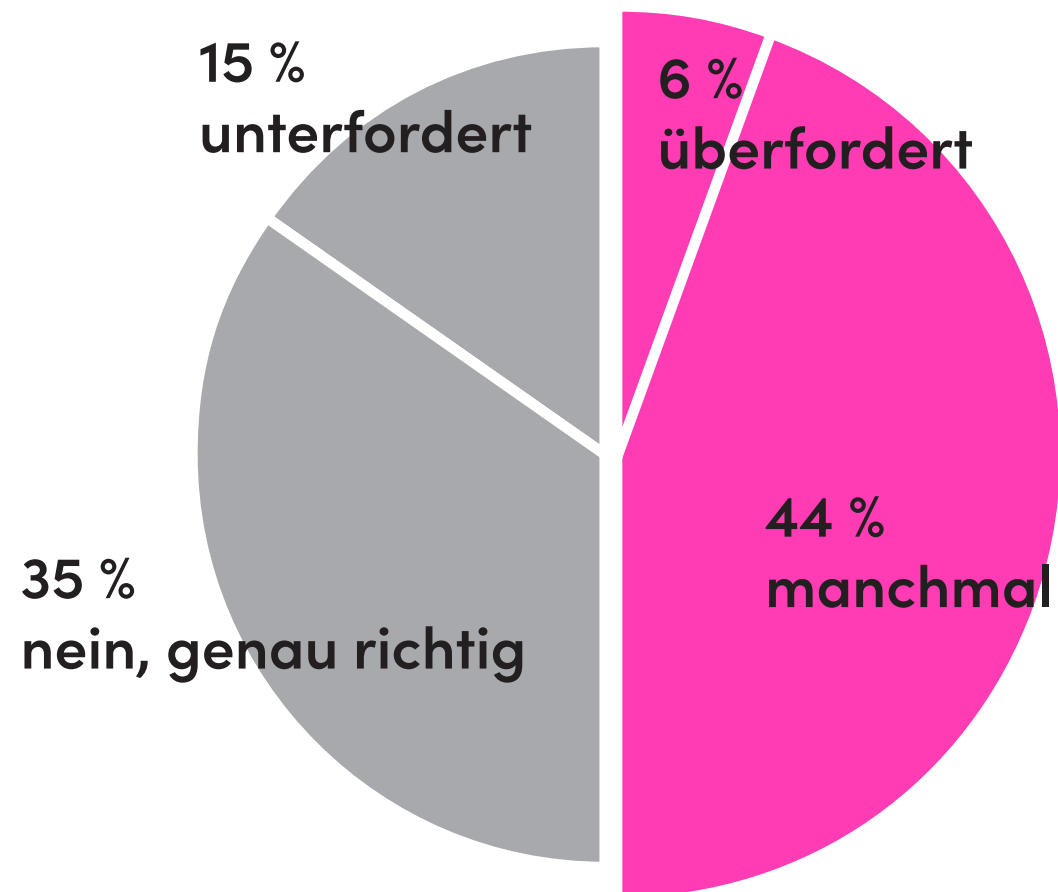


21 %

haben sich schon einmal am Arbeitsplatz diskriminiert gefühlt*:

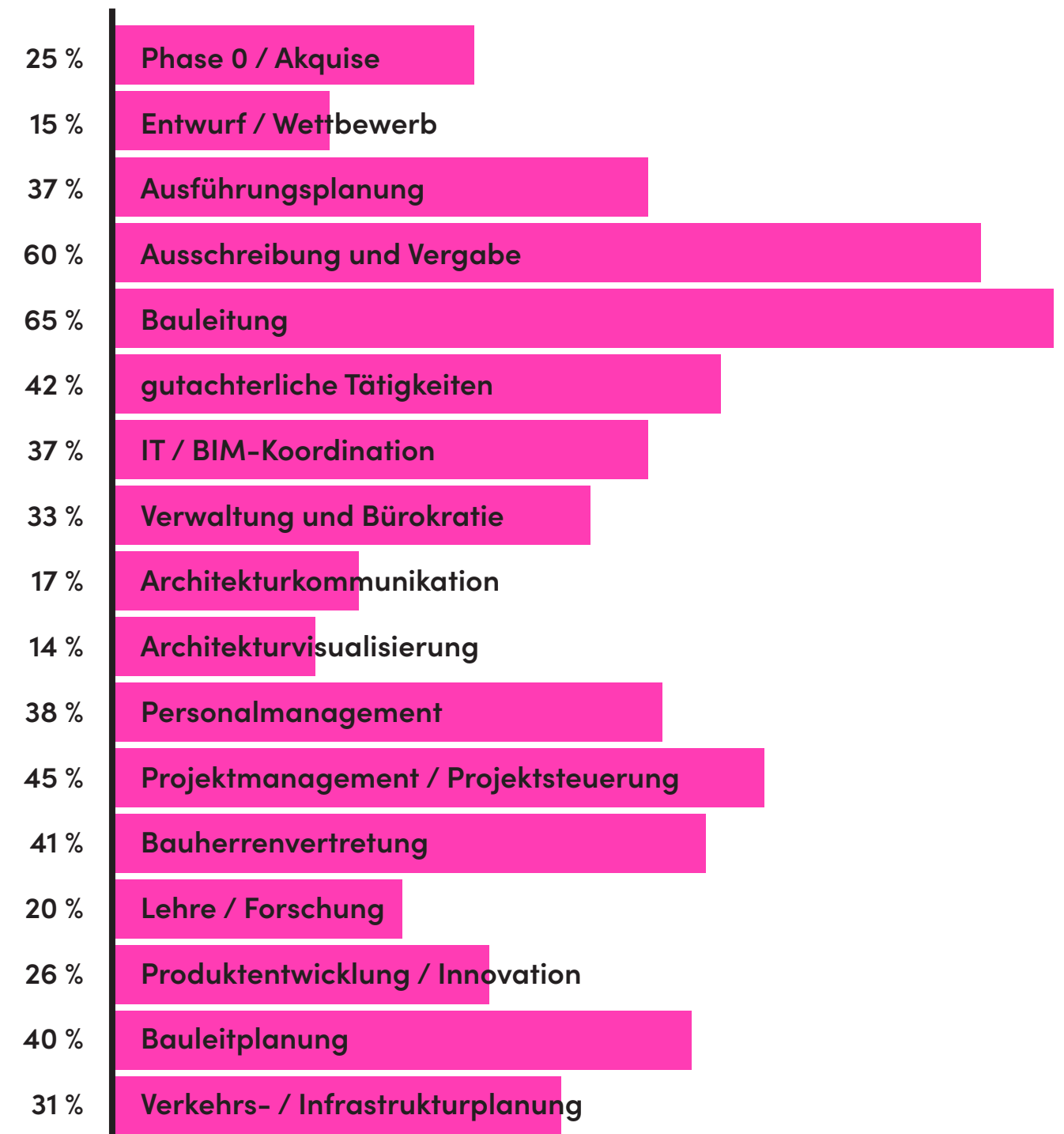
- Hierarchie & Abwertung
- Vereinbarkeit & Familienplanung
- **Sexismus & Misogynie**
- mangelnde Anerkennung
- Mansplaining
- **ungleiche Gehälter**
- ständiges Unterbrechen
- Rassismus & Fremdenfeindlichkeit
- Queerfeindlichkeit
- **Benachteiligung bei Projekten**
- Diskriminierung wegen Krankheit
- Altersdiskriminierung
- **Diskriminierung auf der Baustelle**
- ständige Erreichbarkeit
- **Mobbing & Grenzüberschreitung**
- sexuelle Belästigung

Fühlst du dich
mit deiner Arbeit **überfordert**?



In welchen Bereichen fühlst
du dich noch nicht optimal
auf den Beruf vorbereitet?

Mehrfachnennung möglich



Sonstige:

Baurecht, Normen, Verträge, Kosten, Abrechnung, Durchsetzung

Was erfüllt dich an deiner Arbeit am meisten?

gegliedert in Kategorien

Erfolg & Ergebnisse
Team
Autonomie
Abwechslung & Vielfalt
Anerkennung
Verantwortung
Lernen
Gestaltungsspielraum
Weiterentwicklung
Zusammenarbeit
Sinnhaftigkeit
Menschen helfen
Kreativität
Arbeitsklima
Selbstverwirklichung
Impact

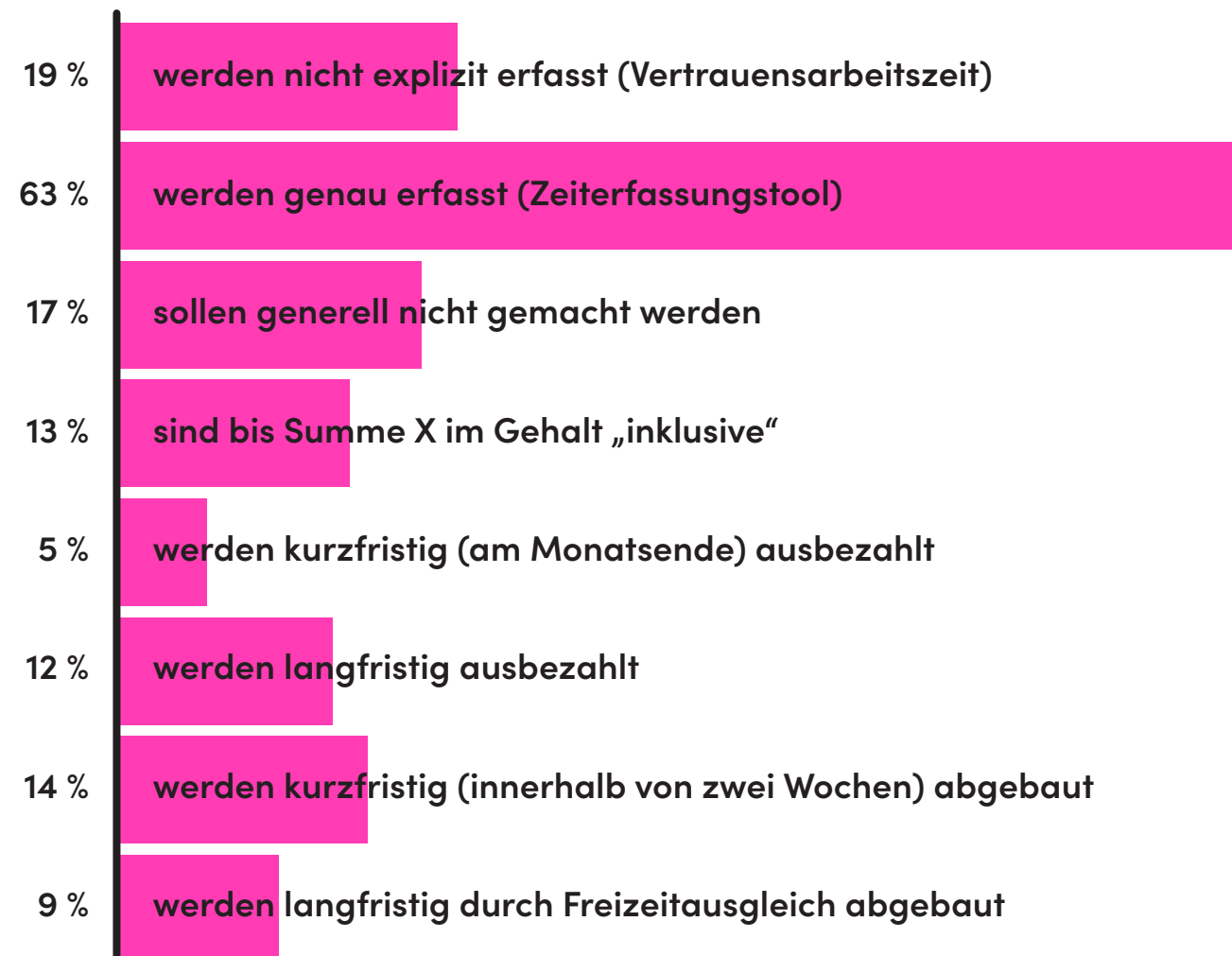
Was müsste an deiner Arbeit verbessert werden?

gegliedert in Kategorien

Vertragsgestaltung
Onboarding
Unternehmenskultur
Respekt
Wertschätzung
Transparenz
ergonomischer Arbeitsplatz
Teamentwicklung
Work-Life-Balance
Gehalt
Projektauswahl
Hardware & Software
Führung & Management
Innovation
Organisation
Benefits
Aufgabenprofil
Weiterentwicklung
Integrität & Diversität
Nachhaltigkeit
Mentoring

Wie wird mit Überstunden umgegangen?

Mehrfachnennung möglich



72 %

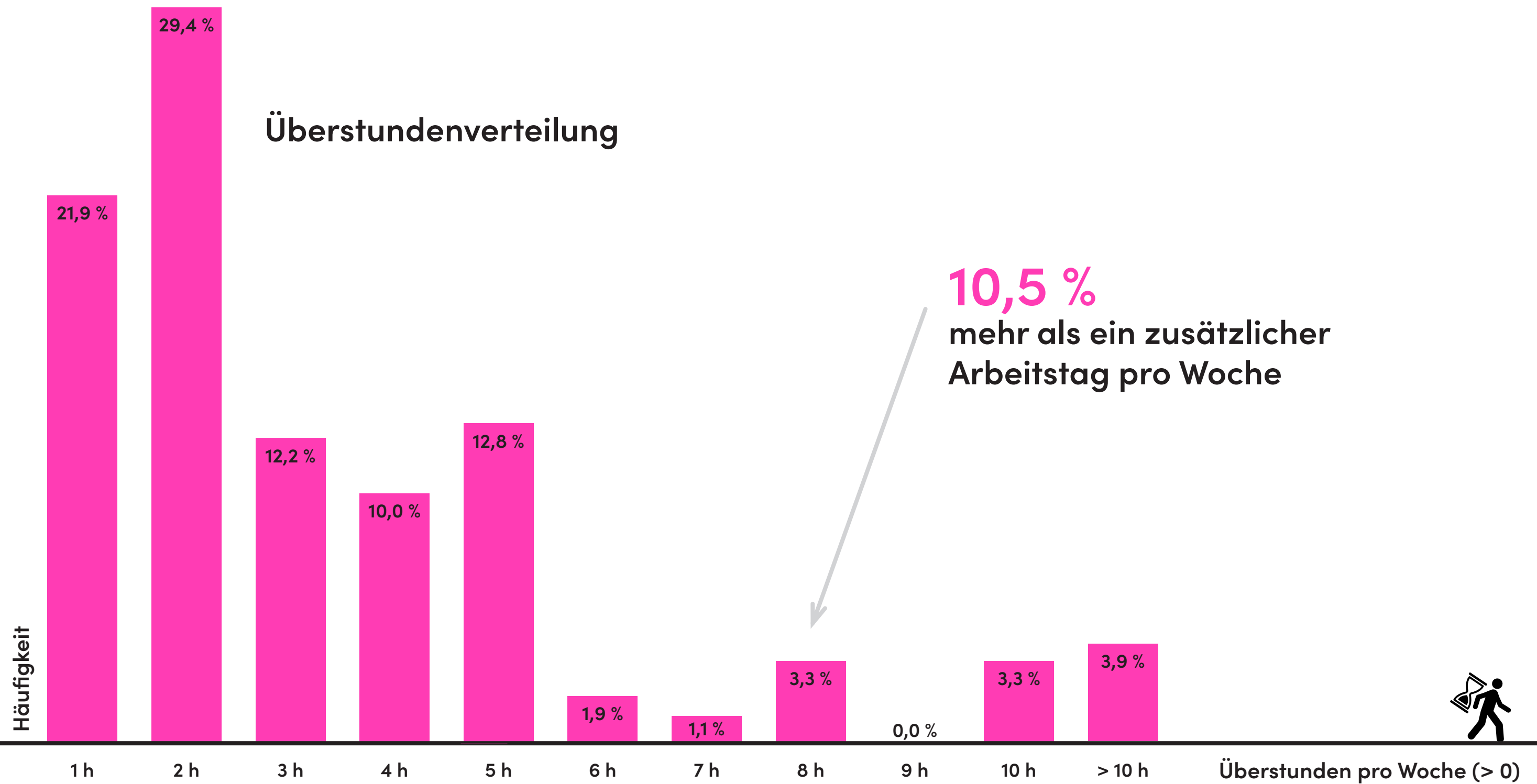
der Vollzeit-Berufseinsteigenden leisten regelmäßig Überstunden.

Ø 3,22 h

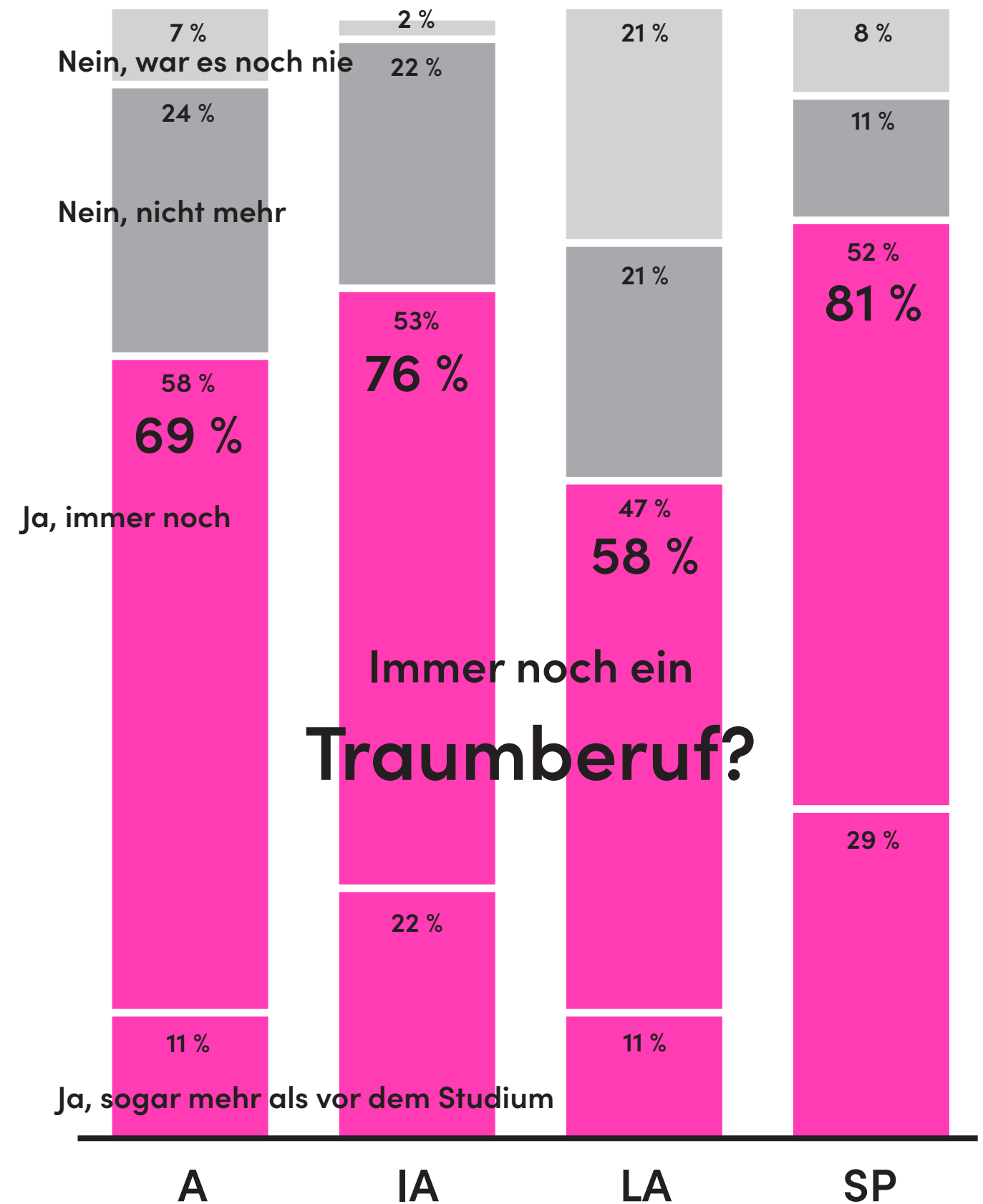
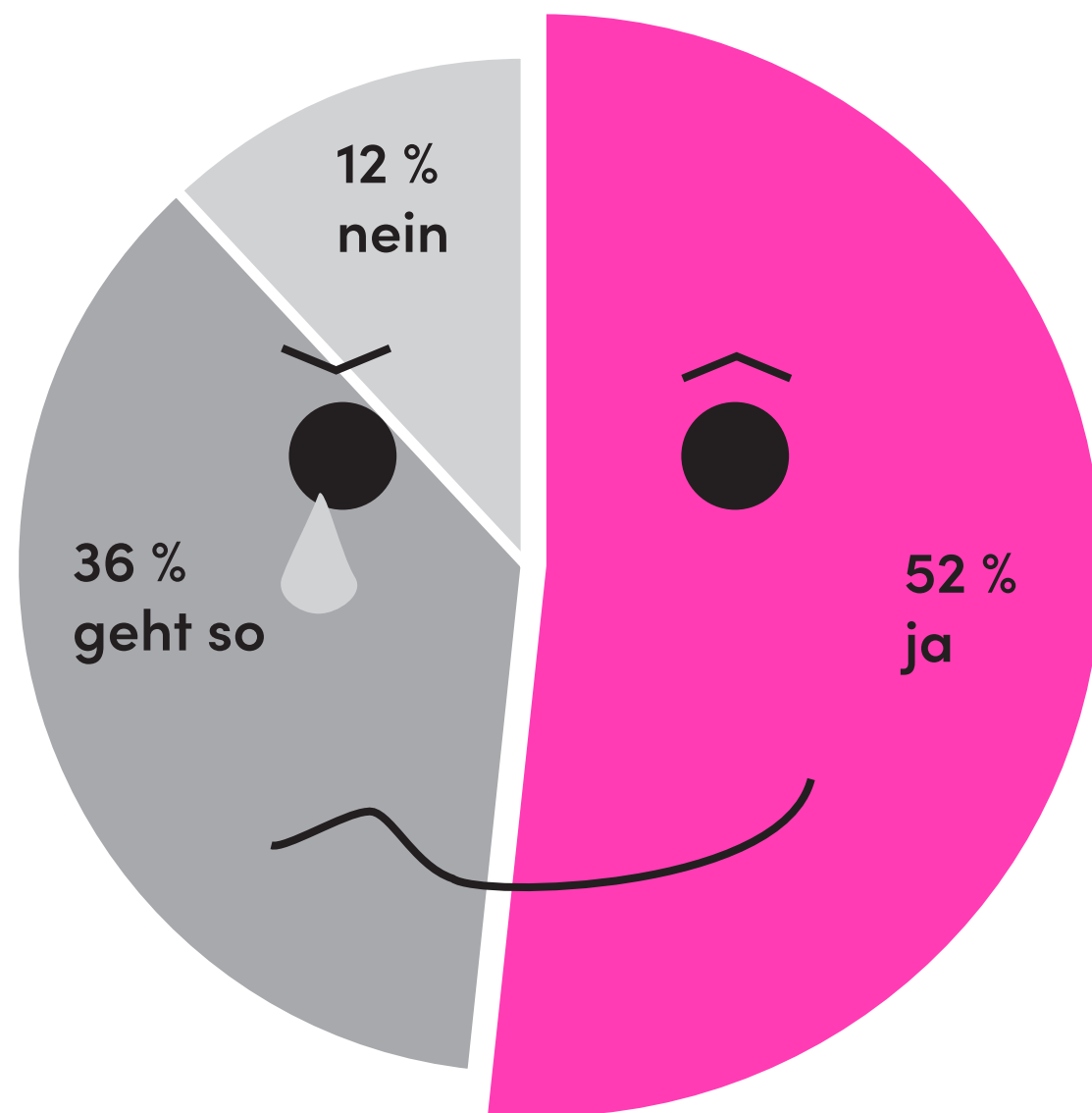
Überstunden pro Woche

79 %

bekommen ihre Überstunden nicht ausbezahlt.



Bist du insgesamt glücklich mit deiner Arbeit?



Gehalt

+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+

5

Ø 20,00 €

6 sem. Bachelorabschluss

Ø 42.000 €

6 sem. Bachelorabschluss

Ø 18,86 €

8 sem. Bachelorabschluss

Ø 45.000 €

8 sem. Bachelorabschluss

Ø 48.000 €

Masterabschluss

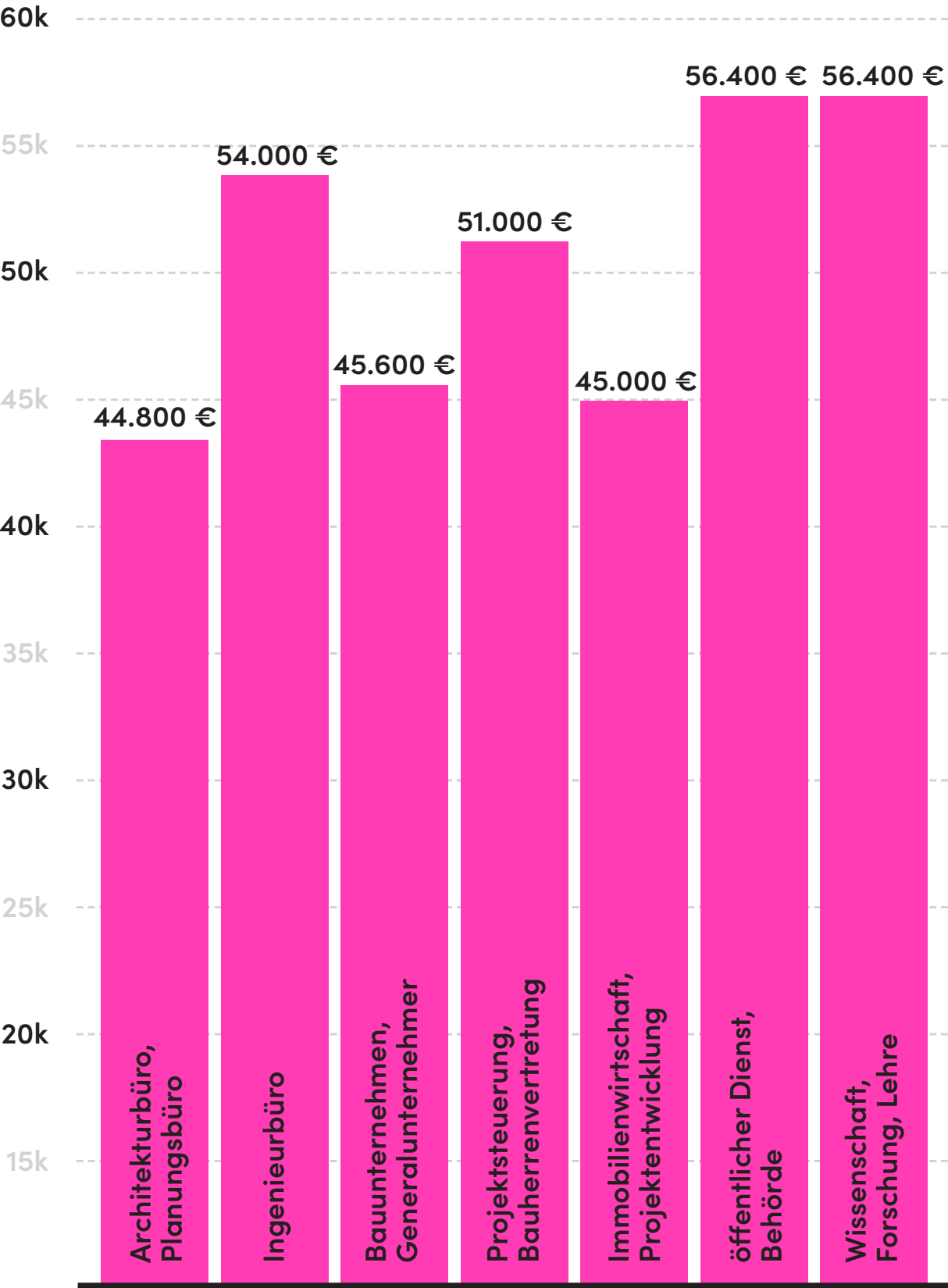
Werkstudierende /
Praktikant:innen

Berufseinsteigende

Einstiegs-Median-Bruttostundenlöhne aus Deutschland

*Einstiegs-Median-Bruttojahresgehälter aus Deutschland,
inkl. aller Zulagen, gemittelt auf eine 40h-Woche*

Gehalt nach Sektor



Einstiegs-Median-Bruttogehälter aus Deutschland, inkl. aller Zulagen, gemittelt auf eine 40h-Woche

Gehalt nach erster Berufserfahrung

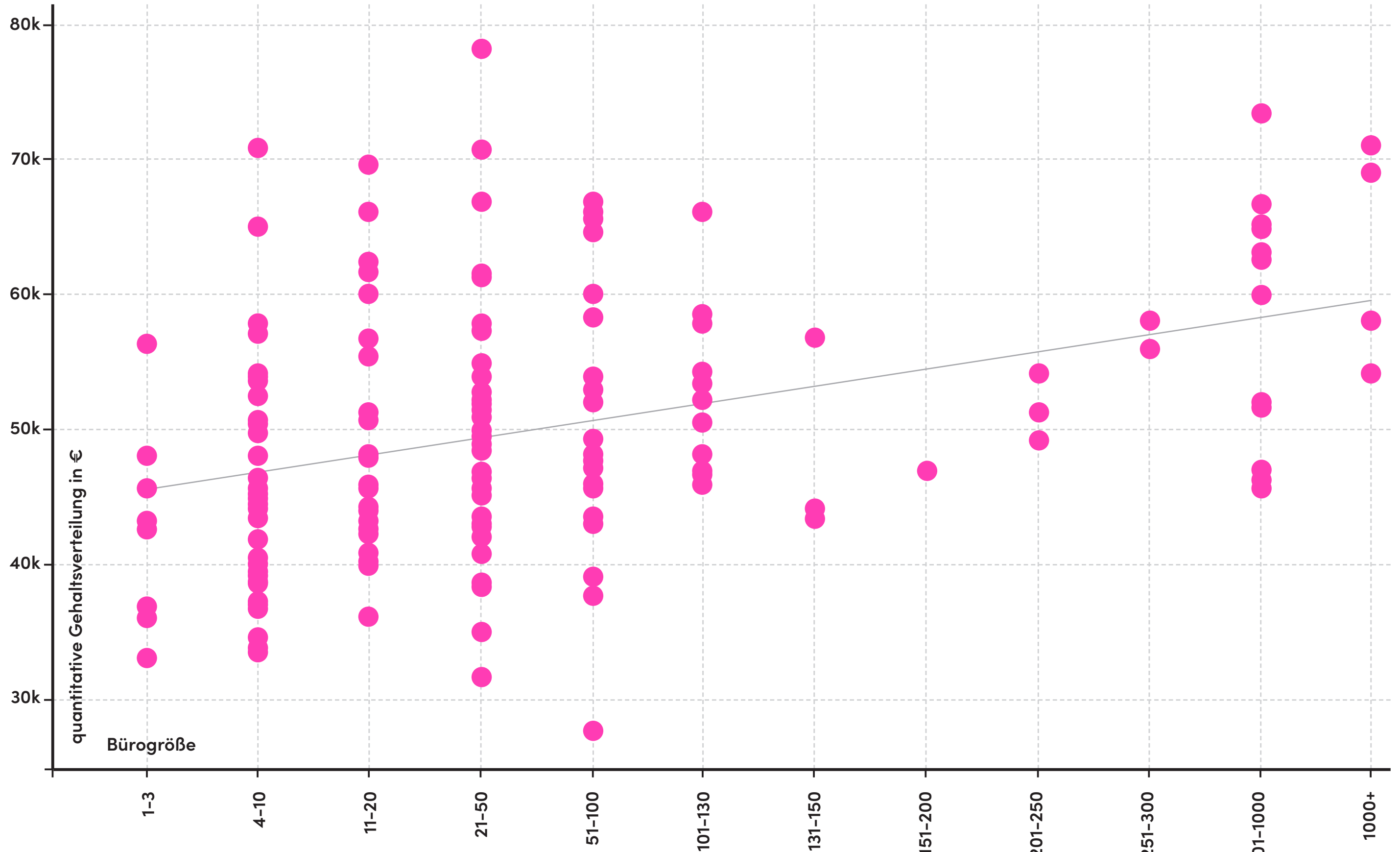
durch Werkstudierendentätigkeit, Vorausbildungen, Praxissemester, etc.



Vollzeit-Berufserfahrung während der Ausbildung in Jahren

Die Menge der Datensätze ohne oder mit diverser Geschlechtsangabe sind für eine repräsentative Statistik nicht ausreichend, weswegen sie nicht aufgeführt sind.

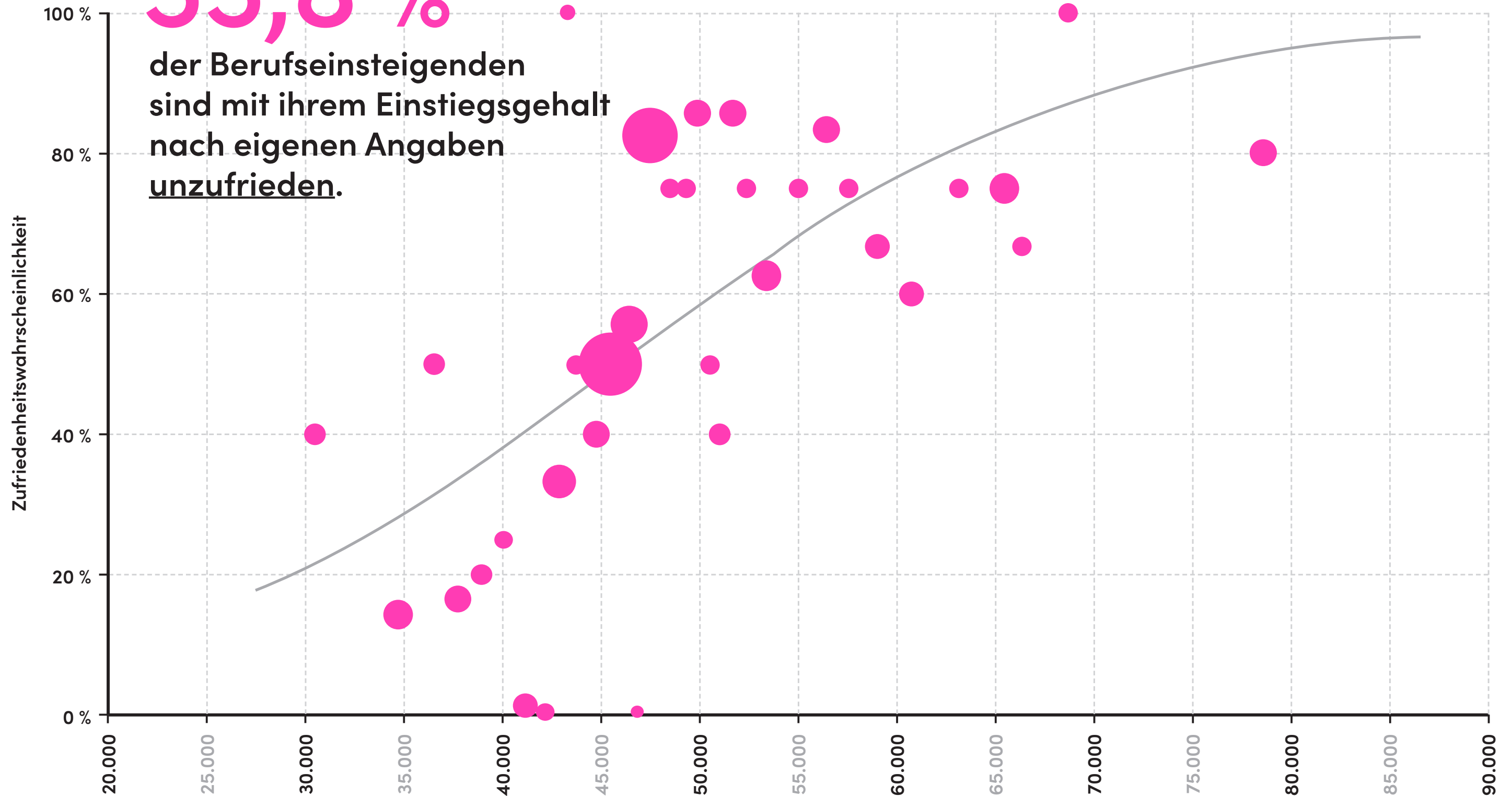
Gehaltsverteilung nach Bürogröße



Einstiegs-Median-Bruttojahresgehälter aus Deutschland,
inkl. aller Zulagen, gemittelt auf eine 40h-Woche

55,8 %

der Berufseinsteigenden
sind mit ihrem Einstiegsgehalt
nach eigenen Angaben
unzufrieden.



Bruttogehalt in € bei einer 40h-Woche nach Verteilung

Zeitpunkt der ersten Gehaltserhöhung:

51 %
konnten ihr Gehalt
bereits steigern.

56 %
haben ihr Gehalt
nicht verhandelt.

22 % erfolgreich verhandelt
23 % erfolglos verhandelt

3 % innerhalb von drei Monaten
nach Berufseinstieg

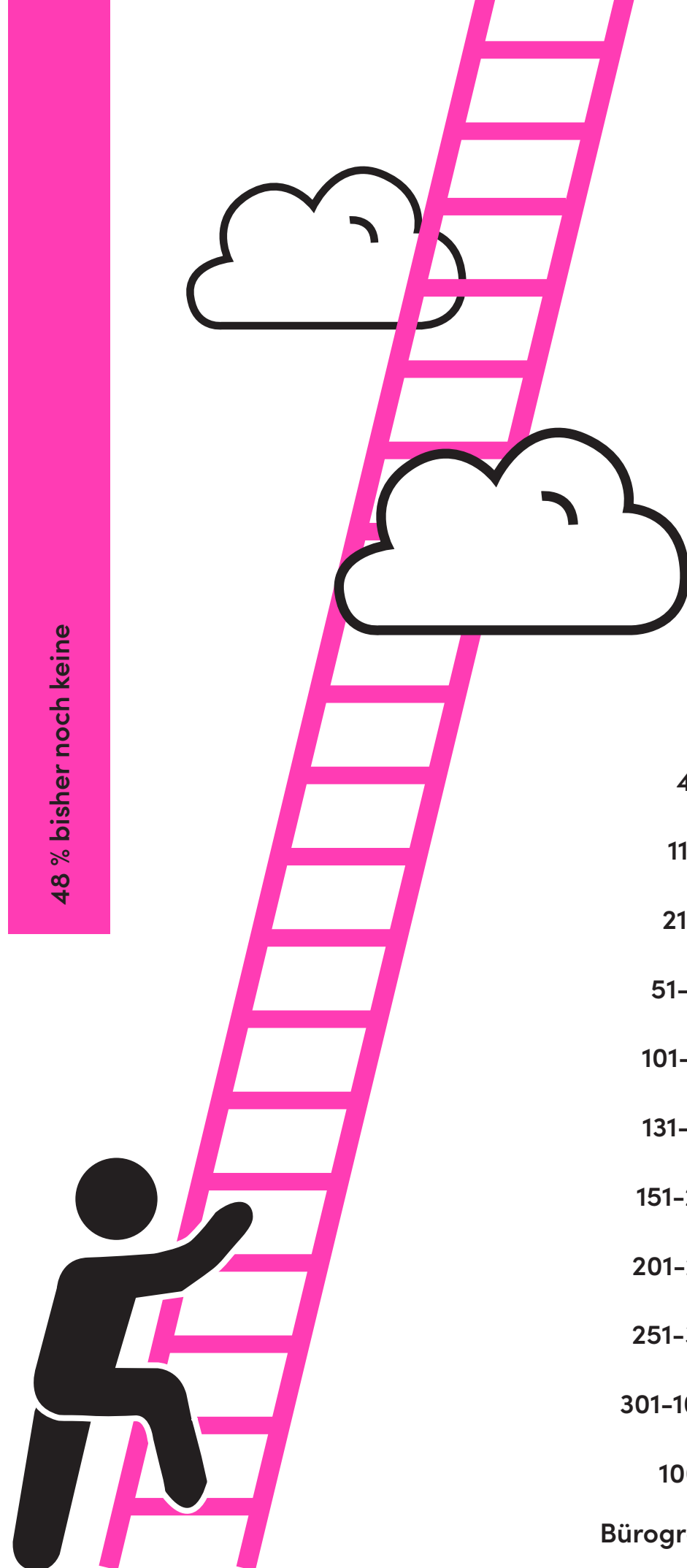
15 % innerhalb von sechs Monaten
nach Berufseinstieg

19 % innerhalb von einem Jahr
nach Berufseinstieg

12 % nach mehr als einem Jahr
nach Berufseinstieg

2 % nach mehr als zwei Jahren
nach Berufseinstieg

48 % bisher noch keine



Gehalt

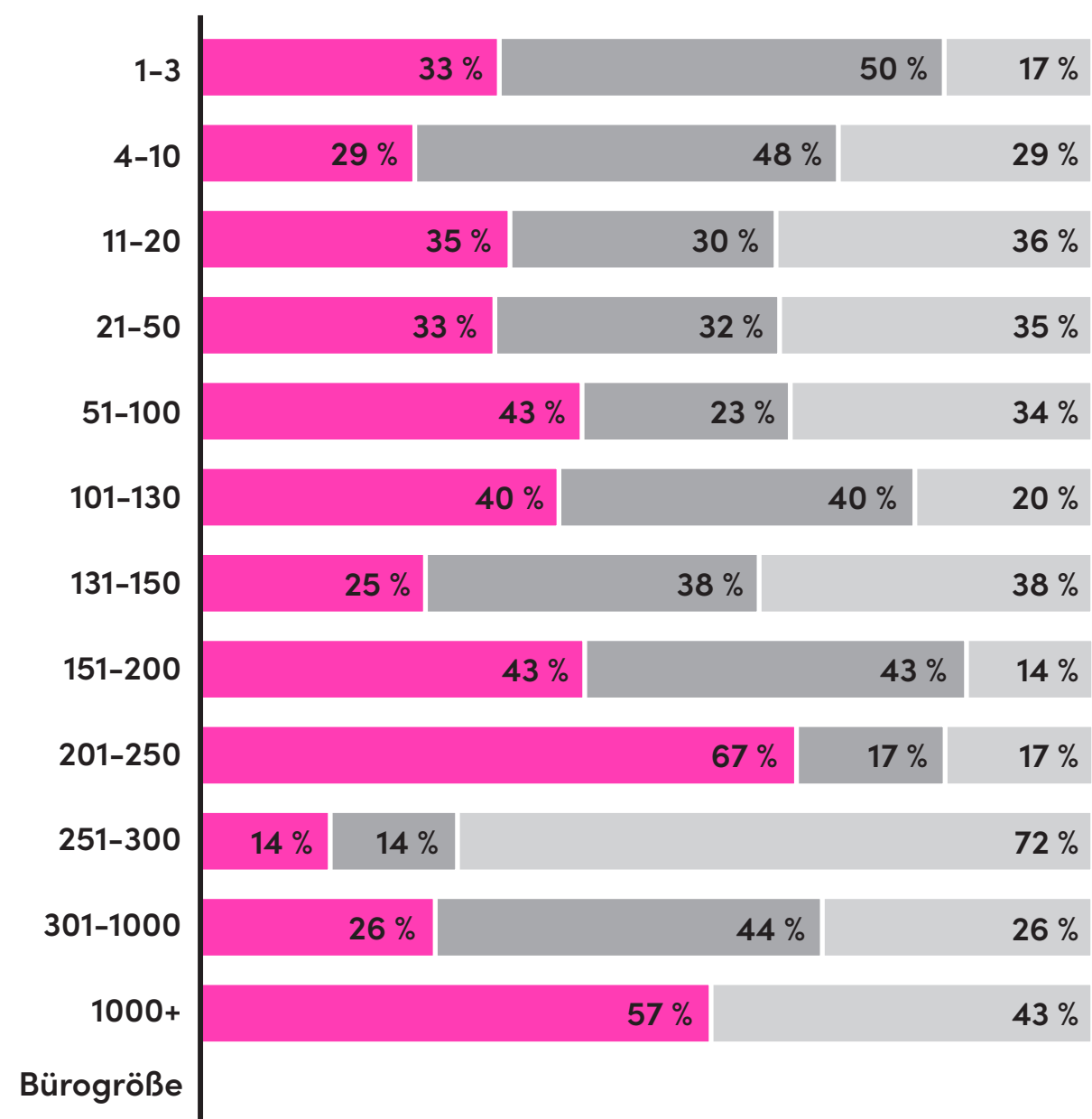
32 %

haben den Eindruck, in
ihrem jetzigen Unternehmen
gute Aufstiegschancen zu haben.

32 % ja

36 % nein

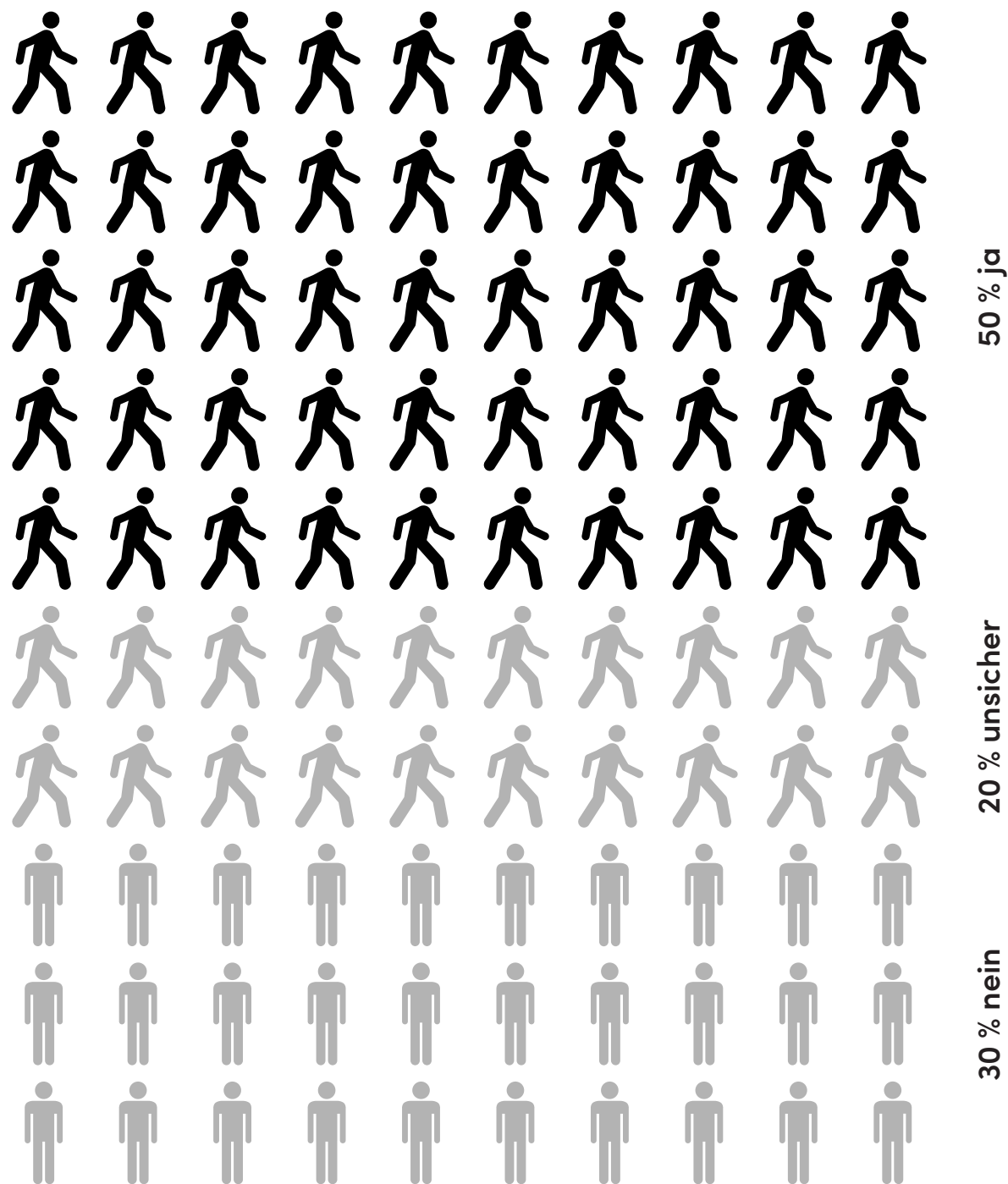
32 % unsicher



Ziele

+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+

6



48 %

möchten Personalverantwortung übernehmen.

8 % haben diese bereits.



49 %

könnten sich eine Karriere in der Lehre vorstellen.

47 %

könnten sich mittel- oder langfristig eine Selbstständigkeit vorstellen.

31 % wissen es noch nicht.

70 %

spielen mit dem Gedanken, ihren Arbeitsplatz in naher Zukunft zu wechseln.

42 %

spielen mit dem Gedanken, in einer ganz anderen Branche zu arbeiten.

3,1 % tun dies bereits.

Was ist die Kammer für dich?

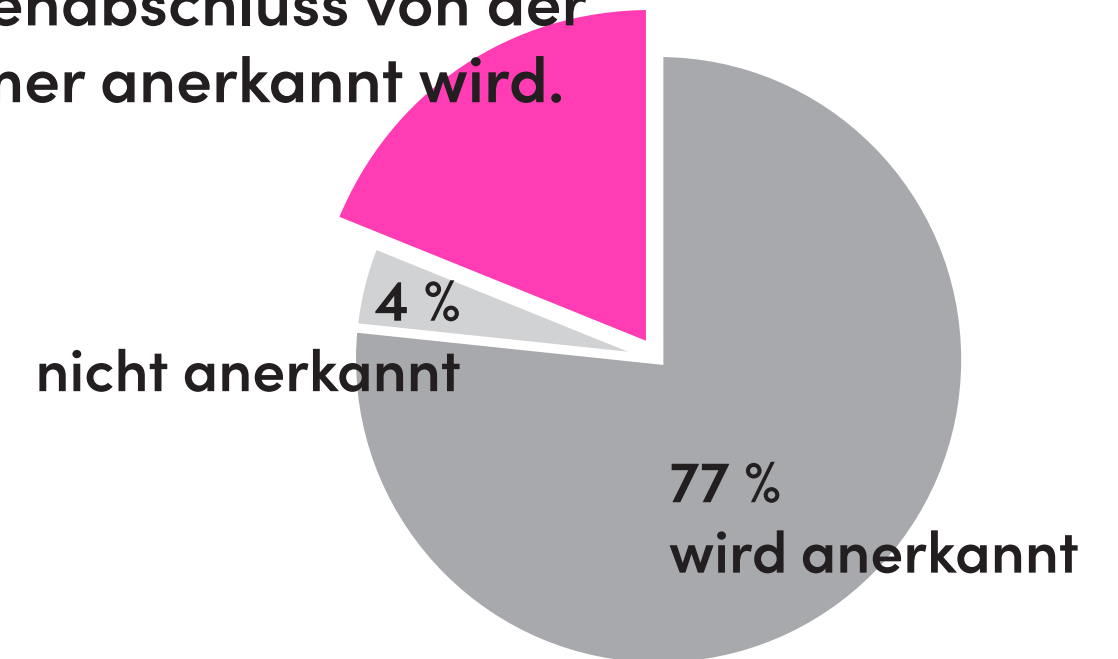
Mehrfachnennung möglich



Sonstige Freitextantworten:
Pflicht / Zwang, Kostenfaktor mit wenig Nutzen, Qualitätssicherung

19 %

wissen nicht, ob ihr
Studienabschluss von der
Kammer anerkannt wird.



37 %

wollen auf jeden Fall
in eine Kammer eintreten.

30 % sind sich noch unsicher.

7 % sind bereits Vollmitglied

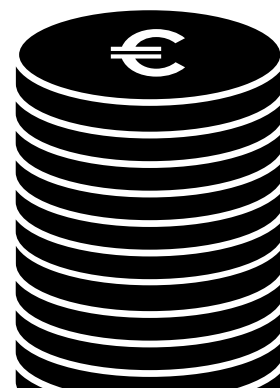
16 % sind bereits Junior-Mitglied

7 % wollen es nicht

2 % sind unsicher, was die Kammern sind

Wie sorgst du für das Alter vor?

Mehrfachnennung möglich



11 %

haben derzeit nicht die Möglichkeit, Rücklagen für das Alter zu bilden.

7 %

machen sich derzeit noch keine Gedanken um ihre Altersvorsorge.

57 %

investieren ihr Vermögen an der Börse.

67 %

wünschen sich, dass die Kammern häufiger bundesweit agieren.

Sie wünschen sich außerdem:

Sichtbarkeit & Kommunikation

Versorgung & Absicherung *Junior-Mitgliedschaft*

Beratungsangebote *Fortbildungen*

Arbeitnehmer:innenvertretung

erleichterter Kammerbeitritt *Wettbewerbe & Nachwuchs*

bundesweite Standards *Präsenz an Hochschulen*

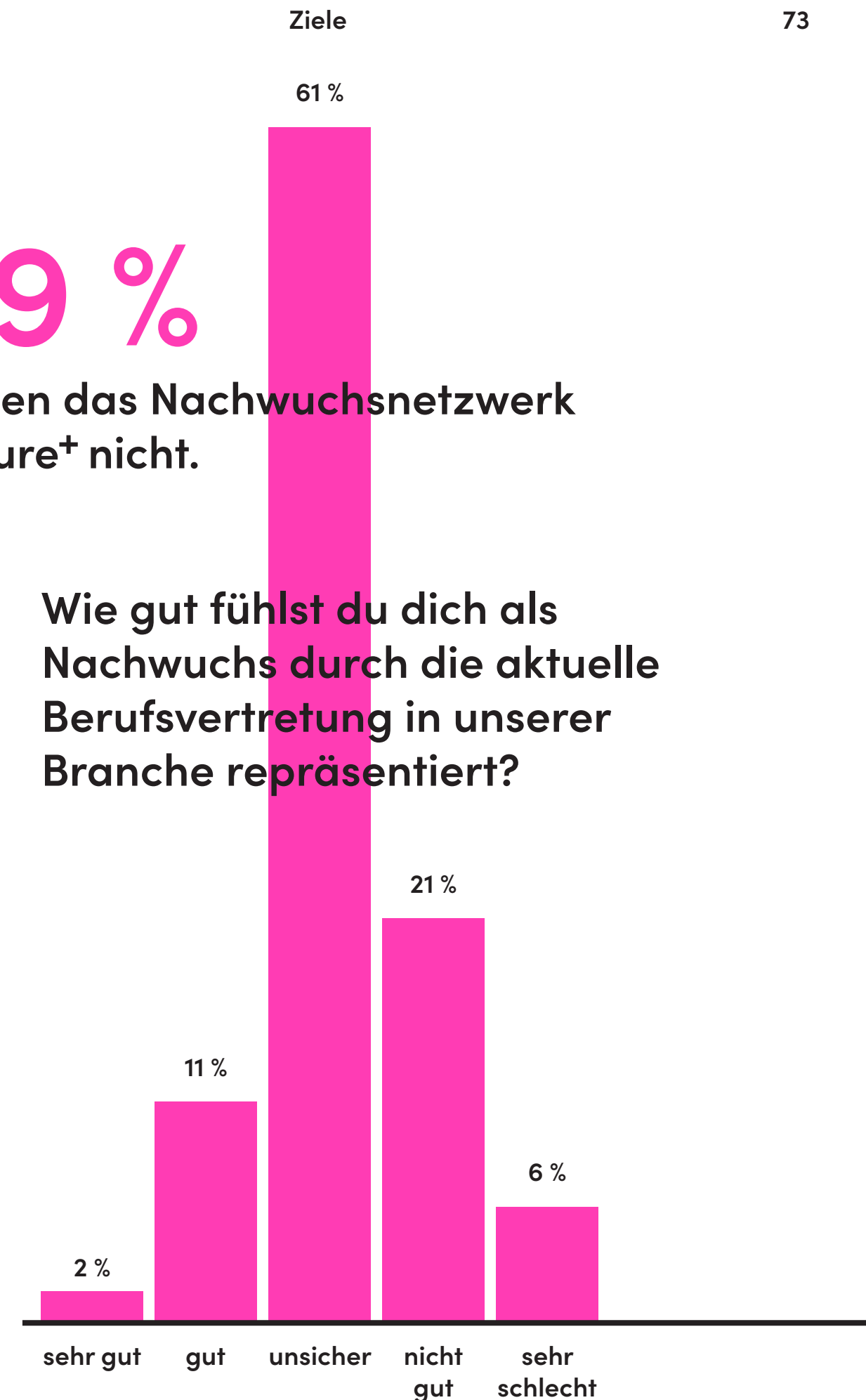
finanzielle Entlastung *Berufsbild-Erweiterung*

politische Interessensvertretung *Lohn & Honorare*

49 %

kennen das Nachwuchsnetzwerk nexture+ nicht.

Wie gut fühlst du dich als Nachwuchs durch die aktuelle Berufsvertretung in unserer Branche repräsentiert?



Fazit

Ins Handeln kommen

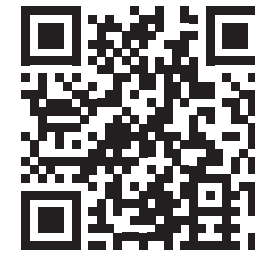
Wer – wenn nicht wir selbst – wird unser Berufsbild und seine Arbeitsbedingungen verändern? Wir verstehen diese Daten als erneutes, wichtiges Signal für unseren Berufsstand. Die dargelegte Unzufriedenheit mit sozialen, finanziellen und rechtlichen Missständen zeichnet ein ambivalentes Bild der Planungsdisziplinen, wenn auch mit positiven Entwicklungen.

Die Abkehr von den Idealen aus dem Studium und die Unerfülltheit der Erwartungen an den Beruf sorgen bei Teilen der jungen Planenden für Enttäuschung und Frustration. In der Folge ist die eigene Zukunftsperspektive für den Nachwuchs nicht nur ungewiss, sondern wird auch persönlich infrage gestellt.

Die Umfrage zeigt: Die Arbeitsbedingungen haben einen starken Einfluss auf die Zufriedenheit des Planungsnachwuchses mit seinem Beruf. Ein wichtiger Faktor ist dabei auch das Gehalt: Es sind zwar deutliche Verbesserungen bei den Einstiegsgehältern zu verzeichnen, dennoch sind in Zeiten des Fachkräftemangels weitere Reformen nötig, um als attraktive Branche wahrgenommen zu werden.

Wir möchten an die Lesenden appellieren, die Erkenntnisse und Denkanstöße mit in ihre Arbeitsumgebung zu nehmen. Die Grenzen zwischen Senior und Junior, Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden oder Lehrenden und Lernenden sollten durchlässiger werden. So können wir alle gemeinsam wachsen und für die kommenden Herausforderungen in unserem Beruf leistungsfähig bleiben.

Kammern und Berufsverbände möchten wir nochmals einladen, mit uns in Kontakt zu treten und gemeinsam an den Themen des Nachwuchses zu arbeiten. Ebenso möchten wir eine offene Einladung an alle Nachwuchskräfte aussprechen, die sich noch nicht vernetzt haben. Die Ergebnisse bestärken uns in unserer Vereinsarbeit und sind ein erneuter Impuls den Status Quo in Frage zu stellen. Wir freuen uns immer über neue Gesichter bei dieser Arbeit!



Hier geht's zur
digitalen Version

nexture.plus/report

nexture⁺

nexture plus e.V.
Askanischer Platz 4
10963 Berlin

mail@nexture.plus

Präsidium:
Teresa Immler
Lorenz Hahnheiser
Luisa Kappen

umfrage@nexture.plus

NACH WUCHS REPORT

