

# *Die Arbeits(zeit)welt 2020*

## *Arbeit & Job neu*

**AUFTRAGGEBER:** Steirische Wirtschaftsförderung, 8010 Graz  
**AUFTRAGNEHMER:** bmm GmbH, 8010 Graz  
**METHODE:** teilweise standardisierte  
persönliche Gespräche  
**ZEITRAUM:** Februar 2006

# 1. INHALTSVERZEICHNIS

---

1.	INHALTSVERZEICHNIS .....	2
2.	VORBEMERKUNG .....	3
3.	DER TREND ZUM MULTIJOBBER.....	4
4.	DIE ENTWICKLUNG ZUR ICH – AG .....	5
5.	DER TREND ZUR SELBSTSTÄNDIGKEIT .....	7
6.	BEVORZUGTE FORMEN VON ARBEITSVERHÄLTNISSEN .....	9
7.	DER ROLLENTAUSCH ZWISCHEN ARBEITGEBERIN UND ARBEITNEHMERIN .....	10
8.	DIE NEUORIENTIERUNG DER ARBEITSZEITEN .....	12
9.	DIE LEBENSARBEITSZEIT.....	14
10.	GEDANKEN ZUR WEITERBILDUNG .....	16
11.	DER TREND ZU MEHREREN BERUFEN .....	18
12.	GEDANKEN ZUR WEITERENTWICKLUNG DER EIGENEN PERSÖNLICHKEIT .....	19
13.	DIE TRENNUNG ZWISCHEN ARBEIT UND FREIZEIT.....	21
14.	DIE BEDEUTUNG VON TELEARBEIT/ HOMEWORKING .....	23
15.	AUSWIRKUNG DER TELEARBEIT .....	25
16.	SPONTANE GEDANKEN ZUM METHUSALEM - EFFEKT.....	26
17.	STRUKTURDATEN .....	28

## **2. VORBEMERKUNG**

---

- ▶ Im **Februar 2006** wurde im Auftrag der **Steirischen Wirtschaftsförderung** eine Befragung zum Thema „**Arbeitszeitwelt 2020**“ durchgeführt
  
- ▶ **Ziele** der Befragung war die Erfassung der Meinungen und Vorstellungen von
  - Personen, welche sich in **Ausbildung** befinden
  
  - **jungen** ArbeitnehmerInnen
  
  - **älteren** ArbeitnehmerInnen
  
  - **ArbeitgeberInnen / UnternehmerInnen**

### 3. DER TREND ZUM MULTIJOBBER

---

*Arbeitshypothese:*

Die Anzahl der Multijobber wird in Zukunft stark zunehmen.

- ▶ Diese Entwicklungen bedeuten **für mich**, dass...
  - der / die **ArbeitnehmerIn flexibel** sein muss
  - ich als **Multijobber** tätig war / bin
  - es wichtig ist, eine bzw. mehrere **gute Berufsausbildungen** zu haben
  - es **schlecht** für das **Familienleben** ist
  - sie sich **schlecht** auf die **Wirtschaft** auswirken
  - ein **Job nicht** mehr **ausreicht**, um die Grundbedürfnisse zu stillen
  - jeder so viele Jobs machen soll, wie er **möchte**
  
- ▶ Diese Entwicklungen bedeuten für (m)ein **Unternehmen**, dass...
  - die MitarbeiterInnen **weniger belastbar** sind und **weniger Zeit** haben
  - MitarbeiterInnen eingespart bzw. **gut ausgewählt** werden
  - Angestellte **vielseitig einsetzbar** sind
  - die MitarbeiterInnen **schlechtere Qualifikationen** und **keine Zeit für Weiterbildungen** haben
  - die **Arbeitskräfte billiger** werden, da es viele TeilzeitarbeiterInnen gibt
  - man **mehr Auswahlmöglichkeiten** in Bezug auf die MitarbeiterInnen hat
  - man **weniger Verpflichtungen** gegenüber den ArbeitnehmerInnen hat

## 4. DIE ENTWICKLUNG ZUR ICH – AG

---

*Arbeitshypothese:*

In Zukunft müssen alle MitarbeiterInnen beruflich mehr Eigenverantwortung übernehmen. Man spricht von der Entwicklung zur Ich – AG.

- ▶ Diese Entwicklungen bedeuten für mich, dass...
  - man **eigenständiger arbeiten** bzw. sich mehr um seinen Job kümmern muss
  - man **nicht ewig** den gleichen **Job** haben wird
  - es mehr **Konkurse** geben wird
  - sich die **Teamwork** in den Unternehmen verschlechtern wird
  - es eine Grundvoraussetzung eines Mitarbeiters sein soll, dass er die **Verantwortung** für seine Tätigkeiten übernimmt
  - man sich **besser organisieren** kann
  - man sich und seine **Ideen** besser in die Arbeit einbringen kann
  - man damit das Unternehmen **stärken** kann
  - man **weniger Sicherheit**, aber auch **mehr Freiheit** hat
  - die MitarbeiterInnen **motivierter** sind, ihre Arbeit gut zu verrichten bzw. selbstständig zu arbeiten
  - man bereits jetzt schon sehr stark mit dieser **Entwicklung** konfrontiert ist
  - ich es mir gut vorstellen kann, **viel Verantwortung** zu übernehmen

- ▶ Die Entwicklungen zur **Ich – AG** bedeuten für (m)ein **Unternehmen**, dass...
  - die Firma **Verantwortung abgeben** kann, wobei man aber die Übersicht und Kontrolle verlieren kann
  - mehr MitarbeiterInnen auf **selbstständiger Basis** tätig sind
  - die MitarbeiterInnen mehr **Eigenverantwortung** übernehmen
  - die MitarbeiterInnen mehr **mitdenken**, wenn sie ihre Arbeit verrichten
  - MitarbeiterInnen **effizienter** eingesetzt werden
  - **mehr Risiko**, weil man darauf vertrauen muss, dass die MitarbeiterInnen die Aufgaben gut erfüllen
  - man die **Identifikation** mit dem Unternehmen stärken kann
  - man darauf achtet, immer die **besten Leute** zu bekommen

## 5. DER TREND ZUR SELBSTSTÄNDIGKEIT

---

*Arbeitshypothese:*

Der Trend geht in Richtung Selbstständigkeit – die Anzahl der Selbstständigen steigt weiter stark an!

- ▶ Diese Entwicklungen bedeuten für mich, dass...
  - man mehr **Eigenverantwortung**, aber auch mehr **Freiheiten**, ein **besseres Zeitmanagement**, **geringe Sicherheiten** und ein hohes **Startkapital** hat
  - es mehr **Konkurse** geben wird
  - man sich auch um die Steuern und andere **organisatorische Dinge** kümmern muss
  - jeder für sich selbst arbeitet und dadurch **motivierter** ist
  - es mehr **kleine Unternehmen** und **Multikonzerne** gibt (dazwischen nichts)
  - es einen **größeren Leistungsdruck** gibt, da man für die Dinge die schiefe gehen, selbst verantwortlich ist
  - es viele **MitbewerberInnen**, aber auch mehr **Chancen** zur **Unterstützung** von Neugründungen, gibt
  - es schon viele Selbstständige am Markt gibt und dadurch die **Qualität der Produkte** und **Dienstleistungen** verloren geht
  - es eine **Herausforderung** ist, sich trotz viel Wettbewerb selbstständig zu machen
  - ich mir überlege mich **selbstständig** zu machen

- ▶ Der Trend zur **Selbstständigkeit** bedeutet für (m)ein **Unternehmen**, dass...
  - man mehr **Konkurrenz** hat und ein besserer **Konzept** als der Mitbewerber braucht
  - man **mehr Kunden** in verschiedenen Bereichen haben wird
  - die **Flexibilität** des Unternehmens immer wichtiger wird, so dass man besser auf die Wünsche der Kunden eingehen kann / keine Stangenware produziert
  - man **finanzielle Einbußen** und wenig MitarbeiterInnen hat

## 6. BEVORZUGTE FORMEN VON ARBEITSVERHÄLTNISSEN

---

- ▶ Als bevorzugte Formen von **Arbeitsverhältnissen** werden genannt:
  - **alle Möglichkeiten**, auch in **Kombination**
  - **fixe Anstellung** in einem Unternehmen
  - Anstellung als **freie / r MitarbeiterIn** auf **Werkvertragsbasis**
  - **Teilzeitanstellung**
  - **Selbständigkeit**
  - **alle Möglichkeiten**, **nicht** aber in **Kombination**
  - **geringfügige** Anstellung
  - **Kombination selbstständig** und **fixe Anstellung**
  - **flexible Arbeitsverhältnisse** (freie Zeiteinteilung)
  - **freier Dienstvertrag** und **Werkvertrag**, auch in **Kombination** möglich
  - **Honorarnoten** sind **nicht** von Vorteil

## 7. DER ROLLENTAUSCH ZWISCHEN ARBEITGEBERIN UND ARBEITNEHMERIN

---

*Arbeitshypothese:*

In Zukunft werden ArbeitgeberInnen sich um ihre MitarbeiterInnen bewerben, um die besten Arbeitskräfte für sich zu gewinnen.

- ▶ Der **Rollentausch** zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn bedeutet für mich, dass...
  - wenn man hoch qualifiziert ist, **viel verdienen** kann bzw. mehr **Forderungen** stellen kann
  - man nach **Weiterbildung** und **Weiterqualifizierung** strebt bzw. eine **gute Ausbildung** haben muss
  - Personen mit guter Ausbildung **bessere Chancen** haben
  - diese Entwicklung mit **mehr Aufwand** verbunden ist
  - man die **Wahl** der MitarbeiterInnen selber in die Hand nehmen kann
  - es mehr **Druck**, mehr **Qualifizierung** und **Engagement** in der **Persönlichkeitsentwicklung** geben wird
  - es mehr **Arbeitslose** geben wird
  - man genug **Geld** haben muss, um sich die **Weiterbildungen** zu finanzieren
  - man mehr **Selbstbestätigung** bekommt, aber dennoch aufpassen muss, dass man nicht überqualifiziert ist
  - man noch **besser** wird und **Kreativität** einsetzt, um aus der Masse heraus zu stechen

- ▶ Der **Rollentausch** zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn bedeutet für (m) ein **Unternehmen**, dass...
  - man mehr **Aufwand** und eine längere Dauer des **Auswahlverfahrens** ausgesetzt ist
  - man höhere **Lohnkosten** hat
  - man die **Wahl** der MitarbeiterInnen selber in die Hand nehmen kann
  - man **qualifizierte** und **effektive** Arbeitskräfte hat
  - man mit **vielseitig einsetzbaren** Arbeitskräften flexibler wird und auf die Kundenwünsche eingehen kann
  - Unternehmen sich besser auf die **Marktsituation** vorbereiten müssen
  - man gute **Personalberater** einsetzt, die MitarbeiterInnen rekrutieren
  - diese Entwicklung ist für **kleine Betriebe** wichtig ist, da man sich die MitarbeiterInnen gut aussucht bzw. man weniger Mitarbeiterinnen braucht

## 8. DIE NEUORIENTIERUNG DER ARBEITSZEITEN

---

*Arbeitshypothese:*

Die Flexibilität der ArbeitnehmerInnen gewinnt immer mehr Bedeutung. Dies bewirkt eine Neuorganisationen der Arbeitszeiten, die sich in der Zukunft noch mehr ausdifferenzieren werden.

- ▶ Die Neuorientierung der **Arbeitszeiten** bedeutet für mich, dass...
  - man sich die Zeit **flexibler** einteilen kann, aber dass man auch immer **einsatzbereit** sein muss
  - es **flexible Arbeitszeiten** gibt
  - es **Gleitzeiten** gibt
  - **positiver** Trend
  - man **kundenorientierter** arbeitet
  - es **kürzere Arbeitszeiten** gibt
  - es schlecht für **Familie** ist
  - man auch **Fixzeiten** für die Gestaltung seines Lebens braucht
  - man sich vom klassischen 8 Stunden – Tag **verabschiedet** und auch am Wochenende arbeitet

- ▶ Die Neuorientierung der **Arbeitszeiten** bedeutet für (m) ein **Unternehmen**, dass...
  - man kann die MitarbeiterInnen **besser** steuern und einsetzen kann
  - es **mehr Zeit** gibt, in der gearbeitet wird
  - man **Einfluss** auf seine Arbeitszeiten hat
  - man **Kosten einspart**, da die Leute nur dann arbeiten, wenn man sie wirklich braucht
  - **Zusatzkosten** für Überstunden, Arbeiten am Abend anfallen bzw. entfallen? (!)
  - die Industrie **wirtschaftlicher** arbeiten muss
  - es **längere** Öffnungszeiten und **mehr** Kunden gibt
  - man MitarbeiterInnen finden muss, die **bereit** sind flexibel zu arbeiten
  - eine bessere **Organisation** des Unternehmens gefragt ist

## 9. DIE LEBENSARBEITSZEIT

---

*Arbeitshypothese:*

Die Regelung der Lebensarbeitszeit wird sich in den nächsten Jahren verändern / verlängern.

- ▶ Diese Entwicklungen bedeuten für mich, dass...
  - man **länger** arbeiten muss, als bisher, um in Pension gehen zu können
  - man sich selbst um eine **Pensionsvorsorge** kümmern muss, weil der Pensionsantritt nicht absehbar ist
  - die Zukunft **nicht** abgesichert ist
  - diese Entwicklung durch die **Ausnutzung** des Systems, wie zum Beispiel durch Firmenpensionen, entstanden ist
  - es sich um eine Einschränkung meiner **persönlichen Freiheit** handelt
  - ich solange arbeiten werde, bis ich mich ins **Ausland** absetzen kann

- ▶ Die Veränderung / Verlängerung der Lebensarbeitszeit bedeutet für (m)ein **Unternehmen**, dass...
  - einen **offenen** und **flexiblen Umgang** mit den Mitarbeitern
  - es mehr erfahrene Angestellte gibt und einzelne Personen wichtiger werden (**Personifizierung**)
  - es immer höhere Kosten und größere Forderungen in Bezug auf die **Steuerzahlungen** gibt
  - man **Betriebsvorsorgen** einrichten muss
  - es kein Vorteil ist, alte Menschen in einem Unternehmen zu haben, da sie **weniger belastbar** sind
  - man dafür sorgen muss, dass die älteren Arbeitnehmer länger im Unternehmen tätig sein können, zum Beispiel durch **Schulungen**
  - **teure** MitarbeiterInnen, die schon sehr lange bei der Firma sind
  - **Flexibilität** bzw. Auswahl der Arbeitnehmer
  - alte Leute in jungen Bereichen tätig sind und oft zu **wenig Erfahrung** damit haben
  
- ▶ Spontane Nennungen zur gesamten Dauer der **Lebensarbeitszeit**
  - man muss bis **65 Jahre** arbeiten
  - man muss solange arbeiten, bis man genug Geld hat, um in Pension gehen zu können
  - 44 Jahre insgesamt
  - 30 Jahre insgesamt
  - ich möchte solange arbeiten wie ich kann und daran Freude habe
  - ich glaube nicht, dass ich in Pension gehen kann

## 10. GEDANKEN ZUR WEITERBILDUNG

---

*Arbeitshypothese:*

Weiterbildung ist in Zukunft gefragt: Es wird kein lebenslanges Berufsprofil mehr geben (Berufs- / Karriereverlauf).

- ▶ Weiterbildung bedeutet für mich, dass...
  - man ein **Leben lang lernen** muss
  - mein erworbenes Wissen **aufzufrischen** bzw. zu erweitern ist und ich immer am laufenden bleiben muss
  - man viel Wissen in verschiedenen Bereich **anhäuft**
  - Wissen, Macht und mehr Möglichkeiten **beinhaltet**
  - man sich heutzutage während des Berufes **automatisch** weiterbildet, indem man sich ständig mit neuen Entwicklungen auseinandersetzt
  - man durch Weiterbildung aus seinem Berufsprofil herauskommt und deswegen **nicht** qualifizierter ist
  - es **fachspezifisch** unbedingt notwendig, aber als Umschulung fraglich ist, da sie zu wenig qualifiziert sind
  - es wichtig ist, um fachliche **Kompetenzen** zu erlangen
  - es mit **Abwechslung** verbunden ist
  - es **nicht** für jeden Beruf notwendig ist
  - es eine **Kostenfrage** ist – Weiterbildung ist teuer!

- ▶ Die Weiterbildung von meinen MitarbeiterInnen ist für mich...
  - wichtig, damit man technisch auf dem **aktuellen Stand** bleibt und Informationen gut weitergeben kann
  - **kostenlos**
  - **fachspezifisch** sehr wichtig
  - mit einem hohen **Kostenaufwand** und mit dem Risiko von Abwerbungen verbunden
  - eine notwendige **Voraussetzung** um am Markt bestehen zu können
  - **nicht** immer erwünscht

## 11. DER TREND ZU MEHREREN BERUFEN

---

- ▶ In verschiedenen Berufsfeldern zu arbeiten bedeutet für mich, dass...
  - es mit mehr **Abwechslung** verbunden ist
  - man **vielseitig** einsetzbar ist
  - man **qualifiziert** sein sollte, um mehrere Berufe ausüben zu können
  - man die Möglichkeit hat, verschiedenes **Wissen** zu verknüpfen
  - **Flexibilität** gefragt ist - ich habe schon in vier verschiedenen Berufsfeldern gearbeitet
  - es in **Zukunft** wahrscheinlich so sein wird
  - es durch mehr **Abwechslung** mit mehr Motivation verbunden ist

## 12. GEDANKEN ZUR WEITERENTWICKLUNG DER EIGENEN PERSÖNLICHKEIT

---

*Arbeitshypothese:*

Soziale Kompetenzen / Selbstkompetenzen gewinnen an Mehrwert.

- ▶ Diese Entwicklungen bedeuten für mich, dass...
  - sie **beruflich** sowie **privat** sehr wichtig sind
  - ich **nichts** davon halte und ich nur unter ausdrücklicher Forderung machen würde
  - ich schon solche Seminare **besucht** habe
  - es eine **Grundvoraussetzung** der MitarbeiterInnen ist, diese Qualifikationen in das Unternehmen mit zu bringen
  - man sich einen Druck macht und es sehr **unnatürlich** ist, man sollte ohne Kurse fähig sein mit Konflikten umzugehen
  - man seine eigene Meinung so vertritt, dass sie nicht **untergeht**

- ▶ Diese Entwicklungen bedeuten für (m) ein **Unternehmen**, dass...
  - das Unternehmen bzw. des Betriebsklima **gestärkt** wird
  - man mit den Mitarbeitern viel **gemeinsam** macht
  - für professionelle Weiterentwicklung noch **kein Bedürfnis** vorhanden war
  - es zu mehr **Produktivität**, zum **Ideenfluss** und einem besseren **Arbeitsklima** führt
  - es wichtig ist, dass der Betrieb das **fördert**
  - es gut für Unternehmen ist, die solche Kurse **verkaufen**
  - es sich positiv auf **anspruchsvolle** Jobs auswirkt
  - die Unternehmen für soziale Fähigkeiten wie Teamfähigkeit **verantwortlich** sind
  - Firmen einen **Rahmen** bieten sollen, indem man seine Kompetenzen zum Vorschein kommen lassen kann

## 13. DIE TRENNUNG ZWISCHEN ARBEIT UND FREIZEIT

---

*Arbeitshypothese:*

Die Trennung zwischen Arbeit und Freizeit wird in Zukunft schwieriger sein, da die Grenzen zwischen Arbeitsplatz und Zuhause verschmelzen.

- ▶ Diese Entwicklungen bedeuten für mich, dass...
  - es **keine** klare **Trennlinie** zwischen Privaten und Freizeit gibt
  - man Privates von Beruflichem **trennt** und konsequent bei der Sache bleibt
  - man von dem 8 Stunden – Modell zu mehr **Flexibilität** in der Arbeitszeit übergeht
  - jeder in Bereichen tätig ist, die **Spaß** machen und es deswegen zur Verschmelzung von Arbeitsplatz und Freizeit kommt
  - die freie Zeiteinteilung gut für das **Familienleben** ist
  - es für Personen mit gutem **Zeitmanagement** gut geeignet ist
  - man die Arbeit mit **nach Hause** nimmt

- ▶ Diese Entwicklungen bedeuten für (m)ein **Unternehmen**, dass...
  - man auch **zu Hause** an die Arbeit denkt
  - man zu wenig **Kontrollmöglichkeiten** hat
  - man sich anstatt im Büro **wo anders** trifft
  - es mehr **innovative Ideen** sowie mehr **Interesse** und **Motivation** an der Arbeit gibt
  - es für ein **Einzelunternehmen** ohne Mitarbeiter gut ist
  - es **längere Arbeitszeiten** und mehr Geld gibt
  - die Mitarbeiter schlecht **erreichbar** sind, weil man nie weiß, ob sie gerade arbeiten oder nicht
  - man **flexibler** ist, jedoch die Regeneration bzw. die Arbeitsleistung darunter leidet

## 14. DIE BEDEUTUNG VON TELEARBEIT / HOMEWORING

---

*Arbeitshypothese:*

In Zukunft wird Telearbeit / Homeworking, die Arbeit von zu Hause aus, immer wichtiger.

- ▶ Die Entwicklungen zur **Telearbeit** bedeuten für mich, dass...
  - es **Vorteile** für ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn gibt (Wegersparnis, Büroraumersparnis)
  - es ein Trend **mit Zukunft** ist
  - es einen **einfachen Kontakt** ermöglicht und gut für Mütter geeignet ist
  - **effizienteres Arbeiten** möglich ist
  - der **persönliche Kontakt** mit den Kunden und den Mitarbeiter verloren geht
  - es eine gute Entwicklung für **Einzelunternehmen** ist
  - die Menschen träge werden und **soziale Kontakte** sowie die soziale Kompetenz verkümmern
  - es **Kosten** sparend ist
  - es mit mehr **Flexibilität** verbunden ist
  - man mehr **Stress** ausgesetzt ist und sich mehr **weiterbilden** muss
  - es keine klare **Trennung** zwischen Privatem und Freizeit gibt

- ▶ Diese Entwicklungen bedeuten für (m)ein **Unternehmen**, dass...
  - man **kein Büro** braucht und **flexible Angestellte** hat
  - man hat **wenig Kontrolle** über die MitarbeiterInnen hat
  - es **Pauschalabrechnung** gibt und nach erledigten Auftrag bezahlt wird
  - man mehr **Vertrauen** in die MitarbeiteInnen hat
  - es **billige Arbeitskräfte** gibt
  - die MitarbeiterInnen immer **verfügbar** sind
  - die **Kommunikation** untereinander verloren geht
  - für die MitarbeiterInnen **Weiterbildung** notwendig wird

## 15. AUSWIRKUNG DER TELEARBEIT

---

- ▶ Der Trend zur **Telearbeit** bedeutet für die **Kommunikation** und den **Informationsaustausch** zwischen MitarbeiterInnen und Kunden bzw. für den Einsatz von **Büroräumlichkeiten**, dass...
  - man **Bürofläche** spart
  - der **persönliche Kontakt** mit dem KundenInnen und den MitarbeiterInnen verloren geht
  - die **Kommunikation** in Betrieben weg fällt
  - Kommunikation auch durch Telefon und Internet **möglich** ist
  - der Informationsaustausch **gut organisiert** sein muss / mehr organisatorischer Aufwand notwendig ist
  - effizienter und rascher **Kundenkontakt** nicht verloren gehen darf
  - es für Leute die sich selbstständig machen leichter ist, weil man sich die **Kosten** für ein Büro erspart
  - die Kunden **schneller** zu **Informationen** kommen, kürzere Wege notwendig sind und **weniger Aufwand** damit verbunden ist
  - es keine klare **Trennung** zwischen **Privat** und **Freizeit** gibt

## 16. SPONTANE GEDANKEN ZUM METHUSALEM - EFFEKT

---

*Arbeitshypothese:*

Die Gesellschaft wird immer älter. Bis 2030 steigt die Anzahl der über Sechzigjährigen um 8,6 %. Viele Menschen, die in Pension gehen, sind aber immer noch agil und aktiv. Man spricht von dem Methusalem – Effekt.

- ▶ Diese Entwicklung bedeutet für mich, dass...
  - ich mir den Einsatz von älteren Leuten in Unternehmen **gut vorstellen** kann
  - es eine **Kluft** zwischen Alt und Jung geben wird
  - die Möglichkeit besteht, auch noch im Alter **gebraucht** zu werden
  - bereits das Wissen älterer Menschen in Unternehmen eingesetzt wird
  - es eine Gegenbewegung zur **Schwarzarbeit** wäre
  - es für alle eine große **Umstellung** wird
  - man sich lebenslang **weiterbilden** muss

- ▶ Diese Entwicklungen bedeuten für (m)ein **Unternehmen**, dass...
  - man auf **qualifiziertes Wissen** durch Abruf zugreifen kann
  - es bereits in meinem Unternehmen **umgesetzt** wird
  - man **Know – How** zu günstigen Preisen einsetzen kann
  - eventuell zu **hohe Kosten** entstehen
  - es ein **Risiko** der Einsetzbarkeit gibt
  - es eine **Kluft** zwischen jüngeren und älteren Mitarbeitern schafft
  - der Einsatz auf den Bereich **abgestimmt** sein muss

## 17. STRUKTURDATEN

---

- ▶ Angaben zum **Geschlecht**
  - 5 Männer
  - 8 Frauen
  
- ▶ Angaben zum **Alter**
  - 21 – 30 Jahre: 11 Befragte
  - 31 – 60 Jahre: 2 Befragte
  
- ▶ Angaben zur **Bildung**
  - Beruf- / Fachschule: 4 Befragte
  - Matura: 1 Befragter
  - Uni / FH: 8 Befragte
  
- ▶ Angabe zum **Berufstand**
  - Berufstätig: 6 Befragte
  - nicht berufstätig: 3 Befragte
  - selbstständig: 4 Befragte