

Erfahrungen mit Online-Workshops zum Thema »Kompetenzorientierung« mit TrainerInnen der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung (ÜBA) in der Steiermark

Die Corona-Krise hat die Digitalisierung auch im Erwachsenenbildungsbereich weiter vorangetrieben. Die Evaluierung der im Auftrag des AMS Steiermark durchgeführten Online-Workshops mit TrainerInnen der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung (ÜBA) zum Thema »Kompetenzorientierung« zeigt Chancen und Grenzen des Online-Formates für Seminare in der Erwachsenenbildung auf.¹ Es wurde klar, dass die sorgfältige Auswahl der Konferenzsoftware eine Voraussetzung für eine erfolgreiche Durchführung darstellt. Die Plattform muss den Anforderungen der jeweiligen Seminare entsprechen, alle notwendigen Funktionen aufweisen und bedienungsfreundlich sein. Ein weiteres wichtiges Ergebnis ist, dass die angewendeten Methoden angepasst werden müssen, da sich nicht alle Methoden gleich gut für die digitale Umsetzung eignen. Der Austausch der TeilnehmerInnen untereinander, der in Face-to-Face-Seminaren ganz selbstverständlich stattfindet, sollte auch im digitalen Raum ermöglicht und gefördert werden. Technische Probleme sollten vorab abgefedert werden. Nicht zuletzt wäre es wünschenswert, die notwendigen digitalen Skills bei den TeilnehmerInnen voraussetzen zu können, daher sind in diesem Bereich Fortbildungsmaßnahmen wünschenswert.

1 Kompetenzorientierung in der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung

Das pädagogisch-didaktische Prinzip Kompetenzorientierung ist aufgrund der Entwicklungen im Rahmen des Europäischen bzw. Nationalen Qualifikationsrahmens (EQR/NQR) und des European Credit Transfer System for Vocational Training (ECVET) in den letzten Jahren immer wichtiger geworden. Es findet bereits in der hochschulischen Ausbildung und in der schulischen Bildung Anwendung. Da es vielen zentralen Anforderungen an die Erwachsenenbildung entspricht, ist es auch im Kontext von AMS-Qualifizierungsangeboten zunehmend relevant.

Die vom AMS angebotene überbetriebliche Lehrlingsausbildung (ÜBA) ermöglicht es Jugendlichen, die keine Lehrstelle

in einem Betrieb finden können, eine überbetriebliche Lehre in einer Ausbildungseinrichtung zu absolvieren. Das AMS Steiermark und damit auch die Trägereinrichtungen der ÜBA verfolgten vor Projektbeginn im Herbst 2019 das Ziel, Kompetenzorientierung stärker in den pädagogisch-didaktischen Konzepten zu verankern und in der Ausbildungspraxis umzusetzen. So sollte die Ausbildungsqualität im Rahmen der ÜBA gestärkt und in weiterer Folge die Kompetenzen von AbsolventInnen verbessert werden.

Das Projekt beinhaltete mehrere Produkte bzw. Dienstleistungen. Zum einen sollte ein pädagogisch-didaktisches Leitbild in Kooperation mit allen Einrichtungen und allen AkteurInnen (Führungsebene, mittleres Management, TrainerInnen) für die ÜBA Steiermark gemeinsam erstellt werden. Zum anderen sollte konkret ein Weiterbildungsprogramm für TrainerInnen und AusbilderInnen der ÜBA Steiermark entwickelt und in Form von zweitägigen Workshops umgesetzt werden. Als weiterer Output, der die Nachhaltigkeit des Projekts sichern sollte, war geplant, ein Methodenhandbuch für die ÜBA zu entwickeln, mit dem die TrainerInnen und BeraterInnen auch danach arbeiten konnten.

Zwischen November 2019 und Juli 2020 wurden insgesamt 17 zweitägige Train-the-Trainer-Workshops und fünf eintägige Follow-up-Workshops im Juni und Juli 2020 abgehalten. Aufgrund der Corona-Krise wurden acht zweitägige Seminare ab Mitte März 2020 statt Face-to-Face als Online-Präsenzveranstaltungen durchgeführt, an denen jeweils acht bis elf Personen teilnahmen.

Das Institut abif wurde mit der Gesamtumsetzung des Projektes von der Bietergemeinschaft der ÜBA Steiermark (bfi Steiermark, Jugend am Werk, LFI Steiermark, bit schulungcenter) beauftragt.

Alle durchgeführten Workshops wurden mittels Feedbackbögen evaluiert, die nach den Veranstaltungen an die TeilnehmerInnen gesendet wurden, sowohl geschlossene als auch offene Fragen enthielten und statistisch ausgewertet wurden. Außerdem wurden zwei Fokusgruppen mit TeilnehmerInnen durchgeführt, die erste in persönlicher Anwesenheit, die zweite als Online-Fokusgruppe. Zusätzlich wurden die beiden TrainerInnen, die die Workshops geleitet hatten, qualitativ (leitfadengestützt) interviewt. Die Fokusgruppen, die Interviews mit den TrainerInnen und die offenen Fragen in den Feedbackbögen wurden inhaltlich analytisch ausgewertet.

¹ Die Evaluierung wurde vom Institut abif — analyse, beratung, interdisziplinäre forschung (www.abif.at) durchgeführt. Karin Steiner ist Geschäftsführerin des abif, Gabriele Schmied wissenschaftliche Mitarbeiterin.

Die Befragungen liefern unter anderem Beurteilungen der Rahmenbedingungen und der Durchführung des Online-Formats. Aus den Ergebnissen lassen sich wertvolle Schlüsse zu den Vorteilen und Herausforderungen der digitalen Umsetzung von Fortbildungsseminaren mit Erwachsenen ziehen.

2 Online-Workshops in der Erwachsenenbildung ...

Ursprünglich war vorgesehen, für die Online-Seminare das Konferenztool Zoom zu verwenden, die Entscheidung fiel jedoch schließlich zugunsten MS Teams aus. Zoom war zu diesem Zeitpunkt häufig Kritik bezüglich des Datenschutzes ausgesetzt, und die Vorteile, wie eine große Bedienungsfreundlichkeit und verschiedene praktische Features (z. B. virtuelle Kleingruppenräume) traten demgegenüber in den Hintergrund.

Die didaktische Planung der Online-Seminare war maßgeblich von den technischen Möglichkeiten in MS Teams geprägt. Die TrainerInnen, die die Workshops durchführten, sahen sich dabei mit der Herausforderung konfrontiert, ihre Methoden an die von MS Teams zur Verfügung gestellten Möglichkeiten anzupassen.

Die TrainerInnen orientierten sich konsequent an den Prinzipien der kompetenzorientierten Didaktik. Am Vormittag wurden aktives Unterrichten, gemeinsame Arbeit in Groß- und Kleingruppen und interaktives E-Learning eingesetzt. Neben theoretischen Inhalten zur Kompetenzorientierung wurden Methoden für den Unterricht vorgestellt und mit den TeilnehmerInnen in der Rolle der KlientInnen durchprobiert. Diese Methoden sind im »Methodenkoffer Kompetenzorientierung der ÜBA Steiermark« gesammelt.² Der Methodenkoffer enthält Methoden zur Kompetenzerfassung und Kompetenzentwicklung in Ausbildung und Unterricht (personale Kompetenzen, sozial-kommunikative Kompetenzen, Aktivitäts- und Handlungskompetenzen, Fach- und Methodenkompetenzen, digitale Kompetenzen; außerdem Checklisten zur Selbstreflexion und Hilfsmittel zur Planung).

Am Nachmittag erledigten die TeilnehmerInnen selbständig verschiedene Aufgaben, wie das Betrachten von Lehrvideos auf YouTube und die Beantwortung von Verständnisfragen. Außerdem wurde ihnen aufgetragen, einen Unterrichtstag nach den AVIVA-Kriterien (Ankommen und einstimmen - Vorwissen aktivieren - Informieren - Verarbeiten - Auswerten) zu planen. Eine weitere Aufgabe war, sich zumindest zwei Online-Tools für den Unterricht anzueignen. Diese Aufgaben wurden den TrainerInnen danach zugeschickt und von diesen bewertet.

3 ... aus der Sicht der TrainerInnen

Die beiden TrainerInnen, die die Workshops leiteten, erlebten die Online-Seminare als eine Erfahrung, die sich wesentlich von Face-to-Face-Workshops unterschied. Sie mussten sich mit Beginn des Lockdowns im März 2020 in die Anwendung des Tools MS-Teams einarbeiten und dessen Möglichkeiten für den Einsatz ausloten.

Viele TeilnehmerInnen verfügten über keine ausreichenden digitalen Skills für die Teilnahme an einem E-Learning-Seminar und hatten keinerlei Erfahrung mit Online-Tools. Die TrainerInnen standen daher auch vor der Herausforderung, die digitalen Kompetenzen der TeilnehmerInnen zu verbessern und technische Probleme zu lösen. Dies gestaltete sich teils aufwändig; so mussten sie einzelne TeilnehmerInnen bei grundlegenden Funktionen der technischen Tools anleiten, oder einen Weg finden, die mangelnde technische Ausstattung einiger SeminarteilnehmerInnen zu kompensieren, etwa bei der Teilnahme über das Handy. Dadurch wurde die Zeit für die eigentlichen Trainingsinhalte beschnitten, was sowohl die TrainerInnen als auch die TeilnehmerInnen negativ erlebten.

Andere Probleme wurden durch MS Teams bzw. durch die IT verursacht: viele Berechtigungen waren nicht durch die TrainerInnen steuerbar und sie mussten sich zur Behebung erst an die zuständige Abteilung des bfi Steiermark wenden. Auch konnten die TeilnehmerInnen auf manche Aufgaben nicht zugreifen. Das Abspeichern im Netzwerk, das auf den institutseigenen Geräten erforderlich war, funktionierte manchmal nicht. MS Teams schätzten die TrainerInnen als für das Thema »Kompetenzorientierung« nur beschränkt verwendbar ein, da es besser dafür geeignet sei, vorzutragen und zuzuhören, als gemeinsam mit einer Gruppe etwas zu erarbeiten.

Die Möglichkeiten zur Reflexion und zur Diskussion über die vermittelten Methoden wurden als sehr eingeschränkt erlebt, da das Online-Format für das Starten und Aufrechterhalten der Diskussion wesentlich mehr Zeit und Anstrengung erforderte als in Face-to-Face-Seminaren. Die TrainerInnen stießen im Online-Format auf Schwierigkeiten, die TeilnehmerInnen dazu anzuregen, aktiv mitzuarbeiten, und es war unerlässlich, diese immer wieder durch positives Feedback und konstruktive Kritik zu motivieren.

Die Kombination zwischen Online-Präsenz am Vormittag in der Gruppe und selbständigem Arbeiten am Nachmittag wurde als ein erfolgreicher Ansatz erlebt. Es gelang, eine gute Gruppen- und Lernatmosphäre aufzubauen und aufrechtzuerhalten. Allerdings waren die Aufgaben am Nachmittag für einige TeilnehmerInnen zu herausfordernd. Als positiven Aspekt des Online-Formats nahmen die TrainerInnen wahr, dass die Teilnahme von zu Hause aus eine entspannte Stimmung bei den TeilnehmerInnen bewirkte. Manchmal kam es jedoch zu Störungen, etwa durch Kinder oder auch durch KollegInnen oder Vorgesetzte der TeilnehmerInnen. Außerdem konnten aus der Sicht der TrainerInnen Vorurteile gegenüber Online-Seminaren, die bei einigen SeminarteilnehmerInnen vorhanden waren, abgebaut werden, wie dass eine Interaktion und Kommunikation zwischen den Teilnehmenden gänzlich unmöglich werde.

Manche Methoden eigneten sich nicht oder nur schlecht für das digitale Format, insbesondere Methoden für Gruppen und Plenumsübungen konnten nur besprochen, nicht aber ausprobiert werden, z. B. »Stärkenkärtchen-Stärkenstern« (Methodenkoffer, Seite 45) oder »Stationenbetrieb-Lernzirkel« (Methodenkoffer, Seite 102). Andere Methoden ließen sich gut in das digitale Format übertragen, wie beispielsweise die Übung »Was ist Kompetenz«. Dabei wird ein Bild einer Person bei einem Sprung mit einem Mountainbike über einen Hügel gezeigt. Die Aufgabe der TeilnehmerInnen ist, zu überlegen, welche Kompetenzen und Fähigkeiten diese Person für diesen Sprung benötigt. Im Face-to-Face-Format werden

² www.abif.at/deutsch/download/Files/221_Methodenkoffer_final.pdf.

dazu Moderationskärtchen ausgeteilt, auf einer Pinnwand gesammelt und geclustert. Im Online-Format wurde die Aufgabe mit einer Kärtchenabfrage auf www.oncoo.de, einer Onlineplattform mit einer Sammlung von Apps zum kooperativen Lernen, umgesetzt.

4 ... aus der Sicht der TeilnehmerInnen

Es zeigte sich, dass die Online-Workshops die Erwartungen der TeilnehmerInnen annähernd ebenso gut erfüllten wie die Präsenzveranstaltungen. Ein sehr hoher Prozentsatz (83,5 Prozent) der TeilnehmerInnen gab an, dass der Workshop ihren Erwartungen »sehr gut« oder »eher gut« entsprach. Allerdings beurteilten die Erfüllung der eigenen Erwartungen bei den Präsenz-Workshops geringfügig mehr Personen (54,7 Prozent) mit »sehr gut« als bei den Online-Workshops (46,5 Prozent). In der statistischen Auswertung der Feedbackbögen ließen sich hinsichtlich dieser Frage jedoch keine signifikanten Unterschiede zwischen dem Online-Format und den Face-to-Face-Workshops feststellen. Die wichtigsten Erwartungen waren, neue Tools und Methoden kennenzulernen, gefolgt vom Austausch mit anderen TrainerInnen der ÜBA und Informationen über die Anwendung der Methoden in anderen ÜBA-Einrichtungen zu erhalten. Die Seminarinhalte beurteilten 93,7 Prozent der TeilnehmerInnen mit »sehr gut« oder »eher gut«. Auch hier lassen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen den in persönlicher Anwesenheit abgehaltenen Seminaren und jenen über MS Teams feststellen. Die Ergebnisse der offenen Fragen und der Fokusgruppen sind ähnlich und enthalten viele positive Anmerkungen zur Qualität der Inhalte der Workshops und den vorgestellten Methoden. Das Online-Präsenz-Training bewerteten 83,6 Prozent der TeilnehmerInnen mit »sehr gut« oder »gut«. Die technischen Rahmenbedingungen bei den Online-Workshops wurden zu 79,5 Prozent mit »sehr gut« oder »gut« beurteilt.

In den offenen Fragen der Feedbackbögen wurden die TrainerInnen, die die Workshops durchgeführt hatten, häufig für ihre kompetente Umsetzung und die Schaffung einer angenehmen Atmosphäre gelobt. Es wurde auch hervorgehoben, dass sie die Aufgabe, die TeilnehmerInnen beim Umgang mit den technischen Gegebenheiten zu unterstützen, gut erfüllt hätten.

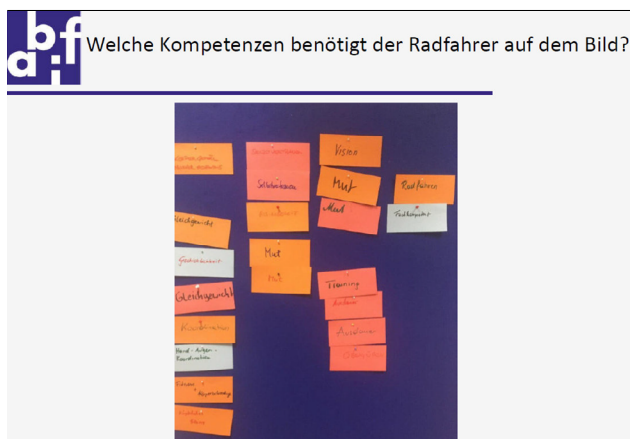
Die Ergebnisse lassen darauf schließen, dass die Vermittlung der Inhalte in den digital abgehaltenen Workshops gut gelang. Die kleine Differenz bei der Erwartungserfüllung ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass Präsenzveranstaltungen aus anderen Gründen von den TeilnehmerInnen bevorzugt worden wären. Dies lässt sich vor allem aus den offenen Fragen ableiten. Viele kritische Anmerkungen und Anregungen zur Verbesserung der Workshops in den Feedbackbögen und in den Fokusgruppen beziehen sich auf die Online-Workshops und die ungewohnte Durchführung mit MS Teams. Andererseits wurde auch Freude darüber geäußert, dass diese alternative Möglichkeit (während der Corona-Pandemie) geboten wurde.

Aus den Befragungen der TeilnehmerInnen entsteht – ähnlich wie aus den Aussagen der TrainerInnen – der Eindruck, dass die Umstellung auf ein Online-Format für einige Seminar-TeilnehmerInnen eine große Herausforderung darstellte. Einige TeilnehmerInnen hatten bisher keine Erfahrungen mit Online-Tools gemacht und hätten begrüßt, wenn vorab eine Einschulung in die Bedienung von MS Teams (Einloggen, Ausloggen etc.) stattgefunden hätte: »So war es für mich ein Sprung ins (zu) kalte Wasser«. Für einige Befragte stellte es eine Hürde dar, die eigenen Arbeiten hochzuladen oder Unterlagen herunterzuladen. So wurde von einer Befragten geschildert, dass sie für das Hochladen ihrer erledigten Aufgaben die Hilfe ihrer Tochter in

Abbildung: Was ist Kompetenz? Face-to-Face und digitale Umsetzung



Was ist Kompetenz?



Face-to-Face-Umsetzung



Digitale Umsetzung

Anspruch nehmen musste. Traten zusätzlich noch technische Probleme auf, führte dies zu einer gewissen Überforderung bei den TeilnehmerInnen.

Das Online-Format erlebten viele TeilnehmerInnen als unpersönlicher als ein Seminar mit physischer Anwesenheit. Einige empfanden die Gelegenheit zum Austausch mit den TrainerInnen und mit den KollegInnen als unzureichend: *»Ich habe es mühsam gefunden, nur am PC zu sitzen. Der persönliche Kontakt zu Vortragenden und Kollegen in einem normalen Seminar hätte mir besser gefallen.«* Dies ist einerseits dadurch zu erklären, dass sich das persönliche Gespräch nicht vollständig durch das digitale Format ersetzen lässt, andererseits stellte sich heraus, dass bei den Online-Seminaren für den Austausch im Gegensatz zu den Präsenz-Seminaren zu wenig Zeit vorgesehen war.

Andere Kritikpunkte beziehen sich auf einen zu großen (zeitlichen) Aufwand für Gruppenarbeiten und die Aufgaben, die selbständig erledigt werden mussten: *»Eine von den Aufgaben benötigt sehr viel Zeit, das wäre besser gewesen, im Online-Unterricht zu machen und nicht in unserer Freizeit.«* Die Einschätzungen gingen hier jedoch auseinander: So wünschte sich eine Person, die am Online-Workshop teilgenommen hatte, mehr Zeit für die Übungen, eine andere meinte: *»Für die Alleinarbeit am Nachmittag hätte es keines Seminares bedurft.«* Die Aufgaben in den E-Learning-Workshops erhielten jedoch immerhin von 72,6 Prozent der Befragten die Bewertungen »sehr gut« oder »eher gut«.

Es kann zusammenfassend festgestellt werden, dass manche TeilnehmerInnen im Online-Format eine geringere Motivation aufwiesen und häufig zusätzlich über nur wenige technische Skills verfügten. Die umfangreichen Aufgaben, die zu Hause erledigt werden mussten, führten bei diesen TeilnehmerInnen zu einer gewissen Frustration.

5 Arbeit mit Jugendlichen in der ÜBA – online?

Die Corona-Krise führte auch in der Arbeit mit den Jugendlichen in der ÜBA zum verstärkten Einsatz digitaler Tools. Sowohl in den Feedbackbögen als auch in den Fokusgruppen wurden die TeilnehmerInnen an den Workshops nach ihren Erfahrungen beim Einsatz der verschiedenen Methoden in ihrer Arbeit mit den Jugendlichen befragt. Darunter befanden sich auch digitale Methoden, beispielsweise die Verwendung von Online-Plattformen wie »meineberufserfahrung.de« oder Lernsoftware wie Kahoot!. Kahoot ist eine Lernplattform, die spielerisches Lernen ermöglicht. LehrerInnen oder TrainerInnen leiten das Spiel, etwa ein Quiz. Die SpielerInnen können ihre Antworten einzeln oder als kleine Gruppen über eine Website oder eine App eingeben. Die Resultate werden angezeigt und können anschließend diskutiert werden. Gerade Kahoot! wurde sehr erfolgreich angewendet und fand großen Anklang bei den Jugendlichen.

Aus den Befragungen ist zu schließen, dass die Anwendung dieser Methoden die digitalen Kompetenzen der Jugendlichen erhöhte. Es wurde berichtet, dass es den Jugendlichen leichtgefallen sei, sich auf die digitale Wissensvermittlung einzulassen und darauf umzusteigen. Allerdings seien besonders solche Methoden geeignet, die keinen PC und Drucker erfordern, sondern einfach am Smartphone umgesetzt werden können. Auch die Kommu-

nikation über E-Mail wurde als weniger geeignet für Jugendliche erachtet, da diese zu spät darauf reagieren würden. Besser seien zeitnahe Kommunikationsmittel am Smartphone wie WhatsApp. Vorab sollte geklärt werden, welche Endgeräte die Jugendlichen verwenden können und die Tools sollten entsprechend angepasst werden, um für alle eine Teilnahme zu ermöglichen. Jedoch können digitale Methoden die persönliche Arbeit mit den Jugendlichen nicht gänzlich ersetzen. Es wurde berichtet, dass diese sich schon auf spätere Präsenztermine freuten.


6 Online-Workshops – How to?

Die Ergebnisse der Evaluierungen zeigen, dass Online-Workshops im Erwachsenenbildungsbereich, in diesem Fall mit TrainerInnen der ÜBA, eine brauchbare Alternative zu Face-to-Face-Workshops darstellen. Allerdings zeigen sie auch einige Einschränkungen auf, die aber durch aktives Gegensteuern behoben oder zumindest reduziert werden können.

Aus den Erfahrungen mit den Online-Workshops können folgende wichtige Anregungen für die zukünftige Durchführung ähnlicher Online-Veranstaltungen abgeleitet werden:

- Die Auswahl des verwendeten Konferenztools sollte sorgfältig erfolgen. Mittlerweile steht eine große Auswahl verschiedener Anbieter zur Verfügung. Die Conferencing-Software Zoom eignet sich für Online-Seminare wesentlich besser als MS-Teams, da sie einfach und selbsterklärend bedient werden kann und über eine hohe Stabilität und einen hohen Funktionsumfang verfügt.
- Es muss gewährleistet werden, dass die TrainerInnen sich auf das Seminar konzentrieren können und nicht mit der Behebung technischer Probleme beschäftigt sind. Als Host müssen sie alle notwendigen Berechtigungen erhalten, das ist insbesondere dann wichtig zu beachten, wenn das Seminar über eine Institution abgewickelt wird.
- Die technischen Skills der TeilnehmerInnen sind ein wesentlicher Erfolgsfaktor für Online-Präsenzveranstaltungen. Vorab sollte es daher eine Einschulung bzw. sollten die notwendigen Skills trainiert werden. Es ist zu erwarten, dass die Corona-Krise einen Digitalisierungsschub ausgelöst hat, der die Bildungslandschaft nachhaltig beeinflussen wird, und digitale Skills werden auch in der Erwachsenenbildung immer wichtiger. Der Trend zum Blended Learning kann als unaufhaltsam angesehen werden. Viele Bildungsangebote werden auch weiterhin nur online angeboten werden.
- Ein wichtiger Punkt ist auch die Ausstattung der TeilnehmerInnen mit Hardware, beispielsweise einem PC/Laptop, Mikrofon und Webcam sowie einer stabilen Internetverbindung, die eine ausreichende Bandbreite besitzt, um Ton und Bild zu übertragen. Diese Voraussetzungen sind von den VeranstalterInnen von Seminaren nicht direkt zu beeinflussen, es ist aber immerhin möglich, die Teilnehmenden von den technischen Anforderungen in Kenntnis zu setzen, etwa dass eine Teilnahme über das Handy schwierig ist.
- Bei der Planung der Seminare sollte darauf geachtet werden, dass die TeilnehmerInnen nicht durch zu umfangreiche Aufgaben, die sie selbständig erledigen müssen, überfordert werden. Es scheint beim Online-Format verstärkt die Befürchtung zu be-

stehen, die TeilnehmerInnen zu wenig zu fordern, jedoch weisen die Ergebnisse der Evaluierung darauf hin, dass dies nicht der Fall ist. Die persönliche Betreuung einzelner Personen ist online eingeschränkt, und dies sollte bei der Gestaltung der eigenständig zu erledigenden Aufgaben berücksichtigt werden. In diesem Zusammenhang stellen auch die Weiterbildungsmotivation und die fachliche Kompetenz der TeilnehmerInnen kritische Faktoren für eine erfolgreiche Umsetzung dar.

- Um dem Manko von Online-Seminaren, dass der Austausch zwischen den TeilnehmerInnen – auch durch die fehlende Möglichkeit, in Pausen unter vier oder sechs Augen miteinander zu sprechen – eingeschränkt ist, entgegenzuwirken, sollten eigene Zeiten für diesen Austausch eingeplant werden und die Voraussetzungen dafür geschaffen werden. Zoom stellt so genannte »Virtuelle Kleingruppenräume« (»Breakout Rooms«) zur Verfügung. 

www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Anschrift der AutorInnen

abif – Wissenschaftliche Vereinigung für Analyse,
Beratung und interdisziplinäre Forschung
1140 Wien, Einwanggasse 12, Top 5
Tel.: 01 5224873
E-Mail: office@abif.at
Internet: www.abif.at

Alle Publikationen der Reihe AMS info können über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z.B. AMS report, FokusInfo, Spezialthema Arbeitsmarkt, AMS-Qualifikationsstrukturbericht, AMS-Praxishandbücher) zur Verfügung – www.ams-forschungsnetzwerk.at.

Ausgewählte Themen aus der AMS-Forschung werden in der Reihe AMS report veröffentlicht. Der AMS report kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder bei der Communicatio bestellt werden. AMS report – Einzelbestellungen € 6,- (inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten).

Bestellungen (schriftlich) bitte an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, 1190 Wien, E-Mail: verlag@communicatio.cc, Internet: www.communicatio.cc

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation/ABI, Sabine Putz, René Sturm, Treustraße 35–43, 1200 Wien
November 2021 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

