

Praxiserfahrungen aus einem Jahr Online-Präsenzveranstaltungen in der arbeitsmarkt-orientierten Erwachsenenbildung (2020/2021)

Drei PraktikerInnen aus der Erwachsenenbildung bzw. der Bildungs- und Berufsberatung berichten aus Ihrem beruflichen Alltag in »Coronazeiten«

1 Einleitung

Seit März 2020 erleben wir aufgrund der coronabedingten Maßnahmen im Seminarbetrieb vieler Bildungsveranstalter große Veränderungen. So wurde es aufgrund der Pandemiesituation und damit einhergehender behördlicher Verordnungen zusehends schwieriger, Präsenzveranstaltungen anzubieten. Einige Bildungsinstitute haben gänzlich aufgehört, Weiterbildung anzubieten. Andere wiederum haben sich nach entsprechenden technischen Lösungen umgesehen, geplante Präsenzveranstaltungen in so genannte »Online-Präsenzveranstaltungen« umzuwandeln.

TrainerInnen und ErwachsenenbildnerInnen sind damit ganz unterschiedlich umgegangen. Gab es zu Beginn der Pandemie – im ersten Lockdown – einige, die schon davor sehr technophil waren, so waren andere mit der Situation plötzlich nicht mehr face-to-face (f2f) arbeiten zu können, gänzlich überfordert. Eine Trainerin schilderte die Situation damals so: *»Die ersten vier Wochen mit Beginn des Lockdowns bin ich in einer Schockstarre am Rücken gelegen und weiß eigentlich gar nicht mehr, wie ich die Tage verbracht habe. Dann hab´ ich mal den Computer aufgedreht und hatte plötzlich das Gefühl, alles versäumt zu haben und mit der Entwicklung nicht mehr mitzukommen.«*

Mit dieser Erfahrung war die Trainerin sicher nicht alleine, denn die Anwendung neuer Technologien in Seminaren ist (zumindest in Österreich) für viele keine Selbstverständlichkeit.

2 Welches Conferencing-Tool sollte/könnte verwendet werden?

Spätestens seit Beginn der Pandemie haben sich viele ErwachsenenbildnerInnen mit der Frage beschäftigt, welches Conferencing-Tool wohl das Beste ist, um eigene Seminare anzubieten.

Bis dahin nur in InsiderInnenkreisen bekannt, so war es schnell klar, dass Zoom zu den professionellsten Lösungen am Markt gehört. Die Entscheidung fiel vor allem dann leicht, wenn man im Vergleich auch die anderen Anbieter am Markt schon ausprobiert hatte. Gerade UserInnen, die vorher noch nie ein Webseminar abgehalten haben, sind, aus unserer Sicht, bei Zoom am besten aufgehoben – die Handhabung ist schlüssig, simpel

und größtenteils selbsterklärend. Noch dazu gab es im März 2020 sonst kein Tool, das auch virtuelle Kleingruppenräume (Breakout Rooms) angeboten hat. Im Frühjahr geriet das Tool ins Kreuzfeuer der Datenschutzkritik. Doch schaffte es Zoom, diese Kritik sehr schnell auszuräumen. Außerdem hat Zoom seine Preise seit März 2020 nicht erhöht, seine Anwendungen verbessert, den Bedürfnissen der UserInnen angepasst und bietet auch in der Gratis-Version mehr als die meisten anderen Conferencing-Tools am Markt.

Ein weiteres Tool, das durch die Pandemie eine rasche Verbreitung, gerade in der Erwachsenenbildung und im schulischen Bereich, gefunden hat, ist MS-Teams-Educational. In einer recht umfangreichen Basisversion war Teams schon vorher Bestandteil in den meisten MS-Office-Lizenzen. Der große Unterschied zu den meisten gängigen Conferencing-Tools besteht darin, dass das Video-System von Teams in eine eigene Managing- und File-Sharing-Umgebung eingebettet ist. In der kostenpflichtigen Educational-Variante ist diese Umgebung um eine Kursverwaltung und einen Aufgabenbereich erweitert und kann somit als LMS (Lern-Management-System) eingesetzt werden. Der hohe Schulungsaufwand, ein vergleichsweise großer Ressourcenbedarf und die etwas eigenwillige Usability haben allerdings am Beginn noch viele UserInnen abgeschreckt.

Zoom, Teams, Webex Meetings, Samba Live, Jitsi, Google Hangouts, Goto Meeting usw. Jedes dieser Tools bietet sowohl Vor- als auch Nachteile, und es sollte eine genaue Überlegung angestellt werden, was die jeweilige Zielgruppe braucht und in welchem Umfang sich dies die Anbieter bezahlen lassen. Neben der Preisgestaltung ist die Entscheidung auch von der vorhandenen IT-Infrastruktur, speziell der Internet-Bandbreite, abhängig. Sichere Peer2Peer-Verbindungen zu jedem einzelnen bzw. jeder einzelnen TeilnehmerIn sind zwar sicherer als Peer2Server-Verbindungen, aber auch ressourcenanfälliger. Für uns waren die ausschlaggebenden Kriterien:

- die einfache Bedienbarkeit für die TeilnehmerInnen;
- die hohe Stabilität und Übertragungsqualität sowie
- der hohe Funktionsumfang bis hin zu kleinen virtuellen Gadgets, die auch Spaß machen.

Ein erfolgreiches Seminar, ob online oder in Präsenz durchgeführt, braucht eine gute Lernumgebung! Die TeilnehmerInnen müssen

sich wohl fühlen können, um die Lust am Lernen zu aktivieren. Da hat uns das »Look & Feel« von Zoom letztlich überzeugt.

3 Die technischen Skills der TeilnehmerInnen und TrainerInnen

Zunächst einmal mussten also die TrainerInnen und ErwachsenenbildnerInnen, die dieses neue Bildungsformat anbieten wollten, einiges dazulernen. Sie mussten allerdings nicht nur erlernen, wie man mit verschiedenen Conferencing-Tools umgeht, sondern auch eine gänzlich neue Online-Didaktik für die eigenen Bildungsangebote entwickeln. Dies hört sich simpler an, als es in der Realität war und immer noch ist.

Auch die technischen Möglichkeiten und Skills der TeilnehmerInnen zählten und zählen für das Gelingen von Online-Präsenzveranstaltungen zu den kritischen Erfolgsfaktoren. Bei den technischen Möglichkeiten sind einerseits die Bandbreite bzw. die Schnelligkeit der Internet-Leitung, die sowohl Video als auch Ton ermöglichen müssen, zu nennen. Darüber hinaus sind auch ein gutes Mikrophon und eine gute Webcam entscheidend, um eine erfolgreiche Kommunikation sowohl zwischen TrainerInnen und TeilnehmerInnen als auch unter TeilnehmerInnen selbst zu gewährleisten. Letztlich sind auch die PC-AnwenderInnenkenntnisse entscheidend, damit Online-Präsenzveranstaltungen funktionieren können. Nicht selten war es für SeminarteilnehmerInnen unklar, wie ein Doppelklick mit der Maus funktioniert oder was »Drag and Drop« bedeutet oder wie man einfach ein Dokument von irgendwo herunterlädt. Hier geht es um Skills, von denen niemand gerne zugibt, dass man sie nicht hat, und so besteht manchmal ein großer Teil der Online-Veranstaltung erstmal daraus, Ärgernisse und Frustrationen aus dem Weg zu räumen, bevor es ins eigentliche Arbeiten gehen kann.

Jedenfalls wurden beide – TrainerInnen wie TeilnehmerInnen – im letzten Jahr ins kalte Wasser geworfen, denn in der Pandemiesituation blieb kaum Zeit, sich fehlende Kompetenzen schnell mal vor einem Seminar anzueignen. Viele nahmen diese technischen Probleme auch in Kauf: Einerseits, um das eigene Einkommen sicherzustellen, andererseits um zumindest auch während dieser Zeit zu irgendeiner Weiterbildung zu kommen. Letztlich begannen beide sich von ihrem Perfektionismus langsam zu verabschieden. Denn dort, wo IT-Technik im Spiel ist, kann es auch sein, dass mal etwas nicht so perfekt funktioniert.

4 Online-Didaktik und Online-Tools

Ein einmal face-to-face geplantes Seminar auf ein Online-Format umzustellen ist aufwendig, denn es erfordert mitunter auch, neue Methoden, die man nur online einsetzen kann, zu integrieren und sich von Methoden, die nur f2f funktionieren, zu verabschieden. Natürlich sieht und hört man die TeilnehmerInnen online genauso wie in einem Face-to-Face Seminar – vorausgesetzt das Video und der Ton sind eingeschaltet. Allerdings ändert die Tatsache, dass alle hinter einem PC und nicht in einem Seminarraum sitzen, so einiges. Im Plenum zu TeilnehmerInnen sprechen kann ich natürlich auch in einem Online-Seminar, allerdings sollte ich – um die Aufmerksamkeit zu erhalten – meine Inputs möglichst kurz und

spannend halten und diese visuell (z.B. mit Bildern oder Power-Point-Präsentation) unterstützen. Profis empfehlen alle 15 bis 20 Minuten einen Methodenwechsel, um das Webseminar interessant und abwechslungsreich zu gestalten und um die Aufmerksamkeit der TeilnehmerInnen nicht zu verlieren. Zudem besteht bei den Vortragenden der große Unterschied, dass vor der Kamera nicht nur die Person, sondern das Gesamtbild der Übertragung wahrgenommen wird. Hintergrund, Beleuchtung und Geräusche spielen eine ebenso große Rolle wie die Körpersprache und die Mimik.

Kleinste Handlungen, die im Lehrsaal aus einer Selbstverständlichkeit erkennbar waren, so etwa das Schreiben auf einem Flipchart oder das Präsentieren von Unterlagen, müssen nun moderiert und angekündigt werden, da die virtuelle Durchführung im Bild nicht erkennbar ist und ohne didaktische Rücksichtnahme zu Verwirrung und Unsicherheit führen kann.

Im Prinzip hat man neben der ModeratorInnen-Rolle auch die Aufgaben der Ton-/Licht-/Video-Technik und der Regie in sich vereint. Und auch dann, wenn TrainerInnen ihre Kompetenz hauptsächlich inhaltlich und methodisch-didaktisch definieren, gehört es zum Gelingen des Seminars auch dazu, sich mit den technischen Problemen von TeilnehmerInnen zu beschäftigen.

5 Methoden/Tools/Formate in Online-Präsenzveranstaltungen

- **Kleingruppenarbeit:** Kleingruppenarbeit wird online in Form von Breakout Sessions ermöglicht. Das sind online Räume, in denen TeilnehmerInnen akustisch ungestört von anderen in einer Kleingruppe etwas erarbeiten oder sich zu einem bestimmten Thema austauschen können. Der Flipchartbogen, der die Gruppenarbeit dokumentiert, kann in Online-Seminaren durch kollaborative Tools, so etwa ein virtuelles Whiteboard, Mindmapping-Vorlagen oder Etherpads (z.B. Yopad), ersetzt werden. Diese eignen sich auch wunderbar für eine nachträgliche Seminardokumentation.
- **Erwartungsabfragen:** Erwartungsabfragen, die TrainerInnen einfach mit Moderationskarten machen können, um diese dann gemeinsam am Metaplan oder der Pinnwand zu clustern, können virtuell zum Beispiel mit dem Gratistool oncoo.de gemacht werden. Auf den schon erwähnten Whiteboards kann kollaborativ in der Gruppe gemeinsam gesammelt, gemalt, kommentiert und visualisiert werden. Diese haben den Vorteil, dass auch nicht so wortgewandte TeilnehmerInnen zur kreativen Mitarbeit animiert werden können und so einen kreativen Beitrag zum Seminar leisten.
- **Blitzlichtumfragen und Seminar-Feedbacks:** Blitzlichtumfragen können zum Beispiel mit mentimeter.de oder sli.do gut durchgeführt werden. Im Vergleich zum f2f-Blitzlicht können hier die Stimmungsumfragen auch schriftlich dokumentiert werden. Auch können Seminar-Feedbacks schnell und unkompliziert eingeholt und gemeinsame Themensammlungen in Form von Word-Clouds erstellt werden.
- **Der Chat:** Hat das Conferencing-Tool eine Chat-Funktion, so bietet der Chat für TeilnehmerInnen die Möglichkeit, einander (persönliche) Nachrichten zu schreiben, aber auch Fragen an den/die TrainerIn zu stellen (entweder persönlich oder so, dass die Gruppe mitlesen kann).

Beispiel einer Link-Sammlung für BeraterInnen und TrainerInnen

The image shows a digital pinboard with a purple background. At the top, it reads 'Neue Berufe - Digitalisierung - Jugendliche - BO - online Beratung' and 'Jugend am Werk Steiermark Seminar, Jänner 2021'. The board is filled with numerous colorful pins, each representing a different online resource. The pins are organized into several columns and rows, with categories like 'Online Berufsinformation', 'Online Tests', 'Information Jugendliche', 'Berufsvideos', 'Internet', 'Jobs', 'Bewerbung', and 'Infos für BeraterInnen'. Some pins include logos for AMS, Saferinternet.at, karriere.at, and others. The pins cover topics such as career tests, job portals, digital literacy, and professional development.

Quelle: abif; erstellt mit padlet.com

- **Digitale Pinnwände, digitale Quiz-Tools, kollaboratives Mindmapping und kleine Lernmanagement-Systeme (LMS):** Als Favoriten haben sich bei uns nicht die größten, buntesten und umfangreichsten Lösungen etabliert, sondern jene, die eine möglichst offene, niederschwellige, kostenfreie und vor allem anonyme Teilnahme erlauben.
- **Erklärvideos/Flipped Classroom/MOOCs:** Auch an der Gestaltung des Online-Präsenzlernens fanden und finden viele LehrerInnen Freude. So trauten sich einige von ihnen, Erklärvideos selbst herzustellen und diese in einen eigenen Youtube-Kanal zu stellen. Das, was in MOOCs (Massive Open Online Courses) gang und gäbe ist, können mittlerweile auch einige Lehrende erfolgreich umsetzen. Der Flipped Classroom hat den Vorteil, dass Videos immer wieder angesehen werden können, um so die Unterrichtssituation aufzulockern.
- **Gamification und Lernen:** Insbesondere Jugendlichen (aber auch allen anderen Altersgruppen) macht das spielerische Erlernen von Inhalten in Form eines Quiz Spaß – bei kahoot.com kann man eigene Quizzes anlegen oder unter einer Vielzahl von schon vorhandenen Themenbereichen einfach etwas Passendes

aussuchen. Gespielt wird am Smartphone oder im Browser mit anschließender SiegerInnenenhrung. Freeware wie learningapps.org bietet Lehrenden die Möglichkeit, gamifizierte Lernapplikationen online selbst zu erstellen und den Lernenden als interaktive Online-Aufgabe zur Verfügung zu stellen. Wenn nun in einem zweiten Schritt die Möglichkeit besteht, dass sich auch die Lernenden mit der Erstellung von digitalen Quizzes oder mit Lern-Apps auseinandersetzen dürfen, kann es durchaus vorkommen, dass Lerninhalte freiwillig, spielerisch und selbständig aufgenommen und verarbeitet werden.

- **Kollaborative Seminarboards:** Padlet stellt eine gute Möglichkeit dar, ein gemeinsames Seminarboard zu erstellen. Auf diesem haben Links, Dokumente und andere Lernressourcen Platz, auf die alle SeminarteilnehmerInnen zugreifen können, auch wenn die eigentliche gemeinsame Seminarzeit vorbei ist. Padlet sowie alle anderen Tools können und sollen in Zukunft natürlich auch in fzf-Seminaren und/oder hybriden Lernarchitekturen zur Anwendung kommen. Sollte es der/die TrainerIn brauchen, kann auch kollaborativ am Padlet gearbeitet werden.

- **Whiteboards:** Digitale Whiteboards sind Apps oder browserbasierte Tools, die Gruppen bei der visuellen Zusammenarbeit unterstützen sollen. Zu den bekanntesten Whiteboards zählen Jamboard, Miro & Co. Die können auch in fzf-Seminaren zum Einsatz kommen und im Seminarraum projiziert werden.
- **Blended Learning – verschiedene Lernformate in Bildungsangeboten vereinen:** Die Seminarangebote der Zukunft sollten bestenfalls die Vorteile verschiedener Formate in sich vereinen:
 - fzf-Treffen mit Mitlernenden und Lehrenden, um das gegenseitige Kennenlernen und informelle Kommunikation zu ermöglichen;
 - kürzere Online-Präsenzphasen, um den Austausch mit Peers, aber auch direkte Fragen zu unterstützen;
 - Flipped Classroom: Videos zu den wichtigsten Inhalten, um flexibles Lernen (egal zu welchem Zeitpunkt) zu ermöglichen;
 - Online-Boards zur Dokumentation des Erlernten, an denen auch gemeinsam gearbeitet werden kann.

Auf diese Art und Weise kann auch auf die unterschiedlichen Lernbedürfnisse gut eingegangen werden und so das Lernen jeder einzelnen Person optimiert werden.

6 Vor- und Nachteile von Online-Präsenzseminaren gegenüber fzf-Seminaren

Natürlich gibt es ein paar Nachteile von Online-Präsenzseminaren gegenüber fzf-Seminaren. Dazu zählen etwa, dass technische Ausstattung und Skills die Voraussetzung für ein gutes Gelingen sind. Ist das nicht vorhanden, dann kann es in der Praxis Schwierigkeiten geben. Auch können TrainerInnen nicht ganz so flexibel wie in fzf-Seminaren agieren. Vorlagen für kollaboratives Arbeiten und Online-Umfragen müssen im Vorfeld vorbereitet werden. Und natürlich gibt es in der Umsetzung auch eine gewisse Abhängigkeit von der Technik. Wenn eine Plattform gerade mal gewartet wird, kann sie natürlich auch nicht verwendet werden. Allerdings ist dies bei professionellen Anbietern (z.B. Padlet, Mindmeister oder Mentimeter) seltener der Fall als bei einigen Open-Source-Projekten (z.B. Edupad).

Auch nach zwanzig oder mehr Jahren Trainingserfahrung können sich ein »gestandener« Trainer oder eine »gestandene« Trainerin in der aktuellen Situation plötzlich wieder als AnfängerIn fühlen. Das kann im ersten Moment frustrierend sein, aber wenn man sich darauf einlässt, macht es Spaß, denn wie schon der Hirnforscher Gerald Hüther sagt: »Glück ist ein Nebenprodukt von Lernen!«

7 Wie geht's weiter?

Ein Jahr nach Beginn der Pandemie wünschen sich viele, dass alles so wird wie vorher. Doch erfahrenen ErwachsenenbildnerInnen ist klar: Es kann nicht mehr werden, wie es war. Denn die Pandemie hat uns zwar allen in unseren Lebensentwürfen und Lebensplänen einen Schuss vor den Bug verpasst. Aber einige konnten dem auch etwas Positives abgewinnen. Nicht nur unsere Hardware

hat sich im letzten Jahr vielfach verbessert, auch unsere Digital Skills erlebten und erleben einen Boost wie kaum je zuvor. Nicht ganz unpassend fand parallel zum ersten Lockdown in Österreich auch der EBMooc statt, der es sich zum Ziel gesetzt hatte, ErwachsenenbildnerInnen digitale Skills zu vermitteln. Die Vorteile von Online-Präsenzseminaren wurden dadurch allen Beteiligten, TeilnehmerInnen, TrainerInnen und Bildungsanbietern bewusst. So entfallen mitunter lange Anfahrtswege, Übernachtungskosten und Kosten für Seminarhotels. Dies ermöglicht es auch TeilnehmerInnen, die weiter weg wohnen, an Bildungsangeboten eben online teilzunehmen.

Schon jetzt wissen wir im Grunde, dass auch das mögliche Ende der Pandemie Online-Präsenzlernen nicht mehr wieder verschwinden lassen wird – zu stark überwiegen die Vorteile. Hieß früher Online-Lernen, dass man auf userInnenunfreundliche Plattformen einsteigen musste, um sich irgendwelche Dokumente downzuloaden, die man durchlesen bzw. lernen musste, so schafft Online-Präsenzlernen einen direkten Kontakt zum Lehrenden und anderen TeilnehmerInnen. Persönliche (virtuelle) Beziehung, die für viele so wichtig ist beim Lernen, wird durch Conferencing-Tools eben ermöglicht.

So ist es unsere Überzeugung, dass digitales Lernen und digitale Kommunikation in der Erwachsenenbildung nun etabliert sind und digitale Lernformate (Blended Learning) oder Unterricht in hybriden Lernarchitekturen nun einer wesentlich breiteren Zielgruppe zur Verfügung stehen. Phänomene des so genannten »Digital Divide«, also die segregierenden Unterschiede im Zugang zu und in der Nutzung von digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien, sind in der Erwachsenenbildung deutlich geschrumpft. Viele Menschen aus allen Bevölkerungs- und Altersschichten, die sich bisher gegen eine digitale Teilhabe entschieden haben, und Menschen, denen die Möglichkeiten und Ressourcen gefehlt haben, sind nun aufgrund der entfallenen Alternativen digital angebunden. Wird sie sinnvoll eingesetzt, ermöglicht die Digitalisierung einen hohen Beitrag und eine Riesenchance zur Inklusion bildungsferner und immobiler Bevölkerungsschichten.

Damit das in Zukunft auch gut gelingt, muss sich nun der digitale Stress gelegt haben. Wie eingangs schon erwähnt wurde, haben wir in den Pandemie-Monaten 2020 die digitale Entwicklung einiger Jahre vorweggenommen. Dieser Prozess war für viele Menschen eine erzwungene Überwindung und/oder kostenintensiv. Auf jeden Fall stellt dies einen bedeutsamen gesellschaftlichen Wandel dar.

Die nun erworbenen digitalen Kompetenzen drehen sich hauptsächlich um die Handhabung und Bedienung von digitalen Medien zur Teilnahme an Lernen und Kommunikation.

Es gilt nun, die digitale Bildung – neben den erworbenen technischen Fertigkeiten – weiter zu schärfen. Der Einsatz digitaler Medien, digitaler Methoden und Tools in der Erwachsenenbildung bedingt einen kompetenten und reflektierten Einsatz der Techniken und einen sinnhaften, verantwortungsvollen Umgang mit digitalen Daten bei Lernenden und Lehrenden gleichermaßen.

Das Abwägen und Selektieren, welche digitalen Medien in einem Lernprozess eingesetzt werden, bleibt eine Gratwanderung zwischen einer effizienten offenen Architektur und der gebotenen Datensicherheit.

Kurzportraits der AutorInnen

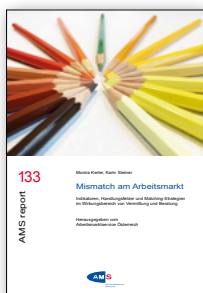
Max Nemeth ist Bildungs- und Berufsberater und beschäftigt sich seit Jahren mit der Arbeitswelt und Neuen Technologien, PC-Games und Lernen. Er führt aktuelle Online-Präsenzveranstaltungen u.a. zu den Themen »Bewerbungstraining 4.0« und »Kompetenzorientierung« durch (www.herr-max.at).

Nora Korecky ist Trainerin in der Erwachsenenbildung mit jahrelanger Erfahrung. Ihre inhaltlichen Schwerpunkte sind Gesundheitsförderung und Empowerment. Sie arbeitet digital und analog im Einzelsetting und mit Gruppen und hat sich hier vor allem auf Didaktik und Methodik in der Online-Beratung spezialisiert (www.norakorecky.at/referenzen).

Karin Steiner ist WBA-diplomierte Trainerin in der Erwachsenenbildung mit den Schwerpunkten »Berufsinformmanagement für Bildungs- und BerufsberaterInnen« sowie »Digitalisierung und neue Berufe«. Sie leitet das Projekt »DigiSkills für alle – Machen Sie sich fit für die digitale Welt!« (ein MOOC in Kooperation mit der TU Graz und der GPA, www.imoox.at/course/DISKA). Überdies ist sie auch Geschäftsführerin des sozialwissenschaftlichen Forschungs- und Beratungsinstitutes »abif« in Wien (www.abif.at).



Aktuelle Publikationen der Reihe »AMS report« Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«



AMS report 133

Monira Kerler, Karin Steiner

Mismatch am Arbeitsmarkt
Indikatoren, Handlungsfelder und Matching-Strategien im Wirkungsbereich von Vermittlung und Beratung

ISBN 978-3-85495-645-2



AMS report 134

Regina Haberfellner, René Sturm

HochschulabsolventInnen und Soft Skills aus Arbeitsmarktperspektive

ISBN 978-3-85495-646-0



AMS report 135

Marian Fink, Thomas Horvath, Peter Huber, Ulrike Huemer, Matthias Kirchner, Helmut Mahringer, Philipp Piribauer

Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich bis 2023
Berufliche und sektorale Veränderungen im Überblick

ISBN 978-3-85495-647-9



AMS report 136

Birgit Aigner-Walder, Marika Gruber

Jugendarbeitslosigkeit und Migration im ländlichen Raum
Analyse am Beispiel des Bundeslandes Kärnten

ISBN 978-3-85495-648-7

www.ams-forschungsnetzwerk.at

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

Kontakt zu den AutorInnen

abif – analyse. beratung. interdisziplinäre forschung
Einwanggasse 12/5
1140 Wien
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
Jänner 2021 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

