

Voglhofer, Margit

Research Report

Bildungs- und Berufsberatung: Brush up your tools! Eine Handreichung

AMS info, No. 330

Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Voglhofer, Margit (2015) : Bildungs- und Berufsberatung: Brush up your tools! Eine Handreichung, AMS info, No. 330, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/141968>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Bildungs- und Berufsberatung: Brush up your tools!

Eine Handreichung



*»Wenn Du immer wieder das tust,
was Du immer schon getan hast,
dann wirst Du immer wieder das bekommen,
was Du immer schon bekommen hast.
Wenn Du etwas anderes haben willst,
musst Du etwas anderes tun!
Und wenn das, was Du tust, Dich nicht weiterbringt,
dann tu' etwas völlig Anderes –
statt mehr vom gleichen Falschen!«*

PAUL WATZLAWICK, PHILOSOPH, 1921–2007

*»Wer den Hafen nicht kennt,
in den er segeln will,
für den ist kein Wind der richtige!«*

SENECA, RÖMISCHER PHILOSOPH

1 Vorsicht Routine!¹

Routine ist dem Französischen entlehnt und heißt übersetzt: »Wegfahung«. Die Wortbedeutung wird in der Regel als »Handlung, die als mehrfaches Wiederholen zur Gewohnheit wird« beschrieben. Routine lässt uns sicher und kompetent auftreten und bietet maximale Kontrolle über das Geschehen im Seminar, im Workshop bzw. generell im Kursablauf oder in der Beratung. Routine bzw. Routinen sparen Vorbereitungszeit, wenn ohnehin schon viel Entwicklungsarbeit geleistet wurde.

Routinen bergen aber auch Gefahren: Die größte Gefahr von Routinen liegt in der Bequemlichkeit, die sie anbieten: Ein Kursprogramm, das bereits zum zehnten Mal »abgespult« wird, erzielt wahrscheinlich im Einsatz-Wirkungs-Verhältnis ein gutes Ergebnis, verliert aber an Spannung und »setzt Staub an«, was in Folge zu Langeweile, Überdross und Motivationsverlust auf beiden Seiten führen kann. Eine signifikant hohe Zahl von Autounfällen ereignet sich auf Routinestrecken! Routine führt also auch unter Umständen zu einem Aufmerksamkeitsverlust.

Neue oder »aufpolierte« Methoden können allerdings wieder frischen Wind in den Trainings- und Beratungsalltag bringen. Neue Methoden auszuprobieren beinhaltet allerdings immer auch das Risiko des Scheiterns. Scheitern allerdings beinhaltet wiederum ein großes Lernpotenzial! Maxime: »Nur wer wagt, der gewinnt!«

¹ Beim vorliegenden Text handelt es sich um die verschriftlichte Fassung eines Fachvortrages, den die Bildungs- und Berufsberaterin, Supervisorin und Trainerin Margit Voglhofer am 8. Juni 2015 im Rahmen einer Veranstaltung der Vereinigung Österreichischer Bildungs- und BerufsberaterInnen (VOEBB; www.voebb.at) und des Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF; www.integrationsfonds.at) in der Zentrale des ÖIF in Wien gehalten hat.

2 Grundsätzliche Bemerkungen, Hinweise und Tipps zur Methodik in der Bildungs- und Berufsberatung

2.1 Methodik soll das Thema weiterbringen

Am Beginn der Methodenwahl stehen immer das Thema sowie das Ziel, das mit den TeilnehmerInnen zu eben diesem Thema erreicht werden soll. Dafür steht eine große Palette an Methoden zur Verfügung.

- **Ziel der Wissensvermittlung/Information:** Dem Ziel der Wissensvermittlung/Information dienen dabei am besten der Vortrag, das Unterrichtsgespräch und/ oder Literatur, Film, Exkursion.
- **Ziel der Auseinandersetzung und Erarbeitung bzw. Vertiefung eines Themas:** Dem Ziel der Auseinandersetzung und Erarbeitung bzw. Vertiefung eines Themas dienen am besten die Diskussion, die Kleingruppenarbeit, die Einzelarbeit (z.B. als schriftliche oder künstlerische Auseinandersetzung) mit dem Thema.
- **Erprobung, Übung, Training einer Sache:** Wenn die Erprobung, die Übung bzw. das Training einer Sache das Ziel ist, setzt man am besten eine Simulation ein, ein Rollenspiel, eine Arbeit an einem Werkstück etc. In der Beratungssituation kann das z.B. auch ein »So tun, als ob ...« oder einfach ein gemeinsames gedankliches Durchspielen einer bestimmten Situation sein.
- **Themenerweiterung als Ziel:** Ist das Ziel eine Themenerweiterung – wenn also ganz andere und neue Aspekte hinzukommen sollen –, dann sind kreative Methoden der Weg zum Ziel. Phantasieereien, Collagen, Zeichnen, Theaterspielen sind Methoden, die dabei helfen, einen anderen und neuen Zugang zum Thema zu erschließen.

Überblick: Methodenkorb

<p>Wissensvermittlung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vortrag • Unterrichtsgespräch • Sich entwickelndes Unterrichtsgespräch • Literatur • ... <p><i>Ziel: Information, Diskussionsimpulse, Zusammenfassung, Aufwerfen von Fragen</i></p>	<p>Auseinandersetzung / Erarbeitung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diskussion • Kleingruppenarbeiten • Einzelarbeiten • ... <p><i>Sachliche Ziele: Stoffarbeitung, Stoffvertiefung, Integration neuer Inhalte</i></p> <p><i>Kommunikative Ziele: Beziehungen aktivieren, Teamarbeit, Hemmungen abbauen, Reflexion, Erfahrungsaustausch</i></p>
<p>Erprobung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Simulationen • Rollenspiele • ... <p><i>Ziel: Vorbereitung oder Aufarbeitung von bestimmten Situationen</i></p>	<p>Kreative Methoden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Collage, Zeichnen • Darstellen • Schreiben • Phantasieren • ... <p><i>Ziel: Zugang zum Thema verändern, Auflockerung, »Erleben« ermöglichen</i></p>

Quelle: Andrea Wagner-Staritz, Lehrgang »TrainerIn für Berufs- und Bildungsberatung« am WIFI Wien 2014

2.2 Eine wichtige Ressource: Methodendatenbank und Methodenhandbücher zur Berufs- und Arbeitsmarktorientierung im AMS-Forschungsnetzwerk

Das AMS-Forschungsnetzwerk stellt auf seiner Website www.amsforschungszentrum.at zur Unterstützung bei der Methodenwahl in leicht zugänglicher Weise zielgruppenspezifische Methodenhandbücher sowie eine reichhaltige Methodendatenbank zur Verfügung.

Mit der Suchmaske kann man zielgruppenspezifisch, themenspezifisch oder nach den Kriterien »Dauer der Übung« und »Art der Übung« auswählen. Auch eine Stichwortsuche ist möglich. Jede Methode wird ausführlich mit einem theoretischen Abriss, einer Quellenangabe, der Beschreibung des Zieles, einer genauen Beschreibung bzw. Anleitung zur Methode selbst, Angaben zum Zeitaufwand und zu den Materialien sowie Anmerkungen zu etwaigen Störungen oder Variationen dargestellt. Ergänzt wird die Methodenbeschreibung gegebenenfalls durch dazugehörige Arbeitsblätter zum Download.

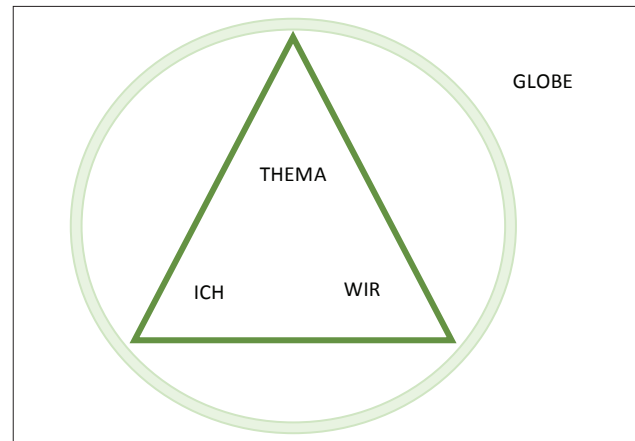
2.3 Methodenwahl nach den Grundsätzen der Themenzentrierten Interaktion nach Ruth Cohn

Die Themenzentrierte Interaktion (TZI) nach Ruth Cohn² hat für die Methodenwahl den Begriff der »Dynamischen Balance« geprägt. Jede Gruppe wird von vier Faktoren bestimmt: die Person (durch das ICH), die Aufgabe (durch das THEMA³), die Interaktion (durch das WIR) und das Umfeld (durch den GLOBE).

² Siehe z.B. www.ruth-cohn-institute.org oder www.osz-ruth-cohn.de/schulportrait/ruth-cohn/themenzentrierte-interaktion-tzi.

³ In der neueren Literatur wird hierfür öfters auch der Begriff ES verwendet.

Abbildung: Dynamische Balance im TZI-Modell nach Ruth Cohn



Quelle: Das Vier-Faktoren-Modell der TZI nach Cohn, Ruth C. (1989): Es geht ums Anteilnehmen. Perspektiven der Persönlichkeitsentwicklung in der Gesellschaft der Jahrtausendwende. Freiburg. Adaptiert von Margit Voglhofer

Die Aufgabe der Gruppenleitung besteht darin, durch die Methodenwahl die drei Faktoren THEMA, ICH und WIR in einer dynamischen Balance zu halten. »Dynamisch« meint, dass dieses Gleichgewicht nicht statisch wie bei einer Waage, sondern quasi wie bei einem Dreieck, das im Schwerpunkt ruht, sich einmal mehr der einen Ecke und dann wieder der anderen Ecke zuneigt.

War z.B. die Gruppe am Beginn des Seminars oder Workshops eher themenlastig orientiert, etwa durch ein Impulsreferat, so sollte danach Raum sein für die Person (das ICH), seine / ihre Meinungen, Erfahrungen und Emotionen dazu zu äußern, um gleich darauf in Interaktion mit der Klein- oder Großgruppe treten zu dürfen. Die Reihenfolge spielt dabei keine Rolle, es kann auch zuerst die Befindlichkeit zum Thema bei Einzelnen abgefragt werden, dann eine Kleingruppenarbeit angesetzt und danach ein (zusammenfassender und/oder ergänzender) Vortrag gehalten werden. Zentral ist die Idee der Ausgewogenheit der drei Faktoren am Ende des Tages.

Der GLOBE als vierter Faktor stellt das Umfeld dar, das unterstützend und/oder störend auf das Seminargeschehen einwirken kann. So können enge und schlecht belüftete Räume mehr Pausen bedingen oder räumliche Beschränkungen den Einsatz von Kleingruppenarbeit erschweren oder auch der thematische Zusammenhang den Einsatz mancher Methoden von vornherein ausschließen. In einem Workshop zum Thema »Lebenslaufgestaltung« wird z.B. eine Phantasiereise mit anschließendem Malen und Gestalten als wenig zielführend wahrgenommen werden.

Zur dynamischen Balance gehört auch jene zwischen intellektueller und emotionaler Beteiligung, Anspannung und Entspannung, zwischen Reden, Schweigen und Tun.

2.4 Methodik soll den TeilnehmerInnen entsprechen

Methoden sollen die TeilnehmerInnen (heraus-)fordern. Sie sollen das Interesse an einem Thema schärfen und/oder aufrechterhalten. Überforderung erzeugt Stress und Versagensängste, Unterforderung produziert Langeweile und mindert damit die Konzentration und die Motivation der TeilnehmerInnen. Wichtig ist auch, die Grenzen und kulturellen bzw. religiösen Unterschiedlichkeiten der TeilnehmerInnen zu berücksichtigen und vor dem Methodeneinsatz eingehend zu überdenken.

2.5 Methodik soll die Gruppendynamik konstruktiv unterstützen

Methoden können gruppendynamische Prozesse beschleunigen, unterstützen, bremsen, eskalieren und sabotieren. Professionelle Methodenwahl heißt auch Achtsamkeit in Bezug auf die Gruppenbedürfnisse. In der »Warming«-Phase hat die Gruppe das Bedürfnis nach Struktur und Anleitung, in der »Norming«- und in der »Storming«-Phase braucht es Gelegenheiten zur Auseinandersetzung, in der »Performing«-Phase möchte die Gruppe selber aktiv werden und kann selbstorganisiert kreative Freiräume nutzen.

2.6 Leitfragen zur Methodenwahl

- Welche Erfahrung(en) will ich den TeilnehmerInnen anhand der Methode ermöglichen?
- Welches Wissen soll sich durch die Methode den TeilnehmerInnen erschließen?
- Worüber sollen die TeilnehmerInnen nachdenken bzw. reflektieren?
- Was genau sollen die TeilnehmerInnen üben bzw. erproben?
- Was erfordert das Thema gerade: Reflexion, Integration, Diskussion, emotionale Verarbeitung, Vertiefung durch Übung oder anderes?
- Für wen ist die Methode geeignet, für wen nicht?
- Welches sprachliche Niveau setzt die Methode voraus?
- Welches Wissen setzt die Methode voraus?
- Ist die Methode dem Bildungsniveau angemessen?
- Ist die Methode angemessen herausfordernd? Oder über- bzw. unterfordert sie meine TeilnehmerInnen?
- Welche Risiken müssen die TeilnehmerInnen dabei eingehen?
- Könnte die Methode bei einzelnen TeilnehmerInnen ethisch, kulturell oder religiös bedingte Konflikte auslösen?
- Wie gestaltet sich die Gruppendynamik gerade?
- Unterstützt die Methode die Gruppendynamik positiv, oder könnte sie zusätzliche Probleme aufwerfen?
- Wieviel Struktur und Sicherheit vermittelt diese Methode? Wieviel kreative Freiheit erlaubt sie?
- Wie hoch ist die Auseinandersetzungsbereitschaft der Gruppe?
- Soll die Methode die Auseinandersetzung in Einzelarbeit fördern, ist die Vertrautheit der Kleingruppe angebracht, oder soll das Thema in der Großgruppe bearbeitet werden?
- Soll die Methode aktivieren oder zentrieren?
- Habe ich ausreichend Zeit für die Methode?
- Habe ich ausreichend Zeit für die Nachbearbeitung bzw. Aufarbeitung der Methode?
- Habe ich genügend Raum für die Methode?
- Habe ich alle erforderlichen Materialien?
- Könnte die Methode Konflikte mit den Werten meines Auftraggebers bzw. meiner Auftraggeberin auslösen?
- Welche Schwierigkeiten bzw. Probleme könnte die Methode verursachen, bzw. welche Probleme könnten bei der Bearbeitung auftauchen? Wie werde ich damit umgehen?

2.7 Eine Beispielmethode: Die Methode »Was ist Erfolg?«⁴

Theoretischer Abriss: Erfolg ist oft oberflächlich mit Bildern verknüpft, die von den (Massen-)Medien bzw. heutzutage auch von den Social Media »produziert« werden oder die von Eltern, FreundInnen und anderen Leitfiguren an uns weitergegeben wurden und werden.

Motivation ist der Antriebsmotor hinter den Anstrengungen, die mit Arbeit verknüpft sind. Die Aussicht auf Erfolg wirkt motivierend. Um diese Kraftquelle bewusst nutzbar zu machen, ist es a) hilfreich, die persönlichen Motivatoren sehr gut zu kennen und b) diese auch benennen zu können.

Quelle: Margit Voglhofer in Anlehnung an Edgar H. Schein: »Kariereanker«.

Ziel: Persönliche Motivatoren erkennen und präzisieren. Zielfindung in der beruflichen Orientierung.

Art der Übung: Einzelarbeit, Kleingruppenarbeit.

Beschreibung der Methode: Das Thema wird zuerst von dem / der TrainerIn aufbereitet, indem die Frage »Was ist Erfolg?« bearbeitet wird. Das kann in der Großgruppe oder auch in Kleingruppen erfolgen, und zwar durch Zuruf und Visualisieren am Flipchart oder durch Kärtchen-Abfrage und Clustern oder durch die Aufgabenstellung: »Finden Sie eine Erfolgsdefinition in der Kleingruppe!«

Im Anschluss wird das Thema gemeinsam diskutiert, und ein Arbeitsblatt zur Einzelarbeit wird ausgeteilt. Das Arbeitsblatt bietet eine Hilfestellung zur Selbsteinschätzung. Diese Selbsteinschätzung kann im Anschluss mit einer Person der Wahl im Zweier-Setting nachbesprochen werden. Am Ende sollten alle TeilnehmerInnen eine ganz persönliche Erfolgsdefinition im Sinne von »Erfolg ist für mich, wenn / dass ...« formulieren können.

Arbeitsblatt: Erfolg *erfolgt* (im Sinne von: er folgt dem erreichten Ziel). In der Regel fühlen wir uns dann erfolgreich, wenn wir etwas erreicht haben, das wir davor angestrebt haben. Vielleicht haben Sie ein ganz klares Bild, was für Sie Erfolg ist bzw. wäre. Falls nicht, versuchen Sie, anhand dieser Liste herauszufinden, in bzw. nach welchen Situationen Sie sich besonders erfolgreich gefühlt haben:

Wann fühle ich mich erfolgreich?

- Wenn ich jemandem helfen konnte.
- Wenn ich Lob und Anerkennung von jemand (bestimmtem) bekommen habe.
- Wenn ich Publikum habe.
- Wenn ich ein Geschäft abgeschlossen habe.
- Wenn ich Profit erwirtschaftet habe.
- Wenn ich ein Problem lösen konnte.
- Wenn ich kreativ war.
- Wenn ich schneller als andere war.
- Wenn ich besser, gescheiter, geschickter als andere war.
- Wenn ich mich selbst überwinden konnte.
- Wenn ich Mut bewiesen habe.
- Wenn ich besonders gut Erwartungen entsprochen habe.
- Wenn ich etwas fehlerlos / perfekt gemacht habe.
- Wenn ich mich besonders anstrengen musste.
- Wenn ich Verantwortung übernehmen durfte.
- Wenn ich etwas Kompliziertes auflösen konnte.
- Wenn ich anderen etwas erklären konnte.
- Wenn ich Ordnung in Dinge / Verhältnisse bringen konnte.
- Wenn ich mich durchsetzen konnte.
- Wenn ich besonders gut kommunizieren konnte.
- Wenn ich viel Geduld bewiesen habe.

⁴ Siehe www.ams-forschungsnetzwerk.at – Methodendatenbank zur Berufs- und Arbeitsmarktorientierung.

- Wenn ich einer Belastung standhalten konnte.
- ...

Was haben sie für sich herausgefunden?

- Besprechen sie das Ergebnis mit einer Person ihres Vertrauens!

Wann haben sie sich zuletzt erfolgreich gefühlt?

- Was könnten sie tun, um heute noch ein kleines Erfolgserlebnis zu bekommen?

3 Das Modell »Acht Karriereanker« nach Edgar H. Schein

Der US-amerikanische Organisationsforscher Edgar H. Schein hat ebenfalls herausgefunden, dass wir, was Erfolg betrifft, sehr unterschiedlich motiviert sind. Aus dieser Erkenntnis heraus hat er sein Modell der »Acht Karriereanker« gebaut.⁵

- **Fachliche (technisch / funktionale) Kompetenz:** fachlich sehr gut sein, sich immer weiter entwickeln, sich fachlich weiterbilden und beweisen können.
- **Befähigung zum General Management:** Entscheidungen treffen können, Prozesse steuern können, Einfluss und Macht haben.
- **Selbständigkeit / Unabhängigkeit:** niemandem Rechenschaft schuldig sein, allein entscheiden dürfen, unabhängig sein.
- **Sicherheit / Beständigkeit:** einen sicheren Job haben, keine Sorgen, geregelter Aufstieg.
- **Unternehmerische Kreativität:** eigene Ideen umsetzen können, sich täglich neu beweisen können.
- **Dienst oder Hingabe für eine Idee oder eine Sache:** einer Sache dienen, sozial oder ideell wirksam werden.
- **Totale Herausforderung:** Tägliche neue Herausforderungen meistern, Stress erleben und managen, besser als andere sein, Schwierigkeiten meistern.
- **Lebensstilintegration:** einen Job haben, der sich an mein (Familien-)Leben anpasst, freie Zeiteinteilung, inhaltlich passend.

Schlussendlich verdichten sich aus diesem methodisch geleiten Prozess – unter Berücksichtigung der »Karriereanker« von Edgar H. Schein Formen folgende vier »Zufriedenheitsaspekte«:

⁵ Vgl. z.B. Schein 1998 und Schein / Van Maanen 2013.

Was macht Sie zufrieden?

- Ich fühle mich erfolgreich, wenn ...
- Besonders stolz macht mich, dass ...
- Ein erfolgreicher Mensch sieht so aus: ...
- Meine ganz persönliche Definition von Erfolg: ...

4 Literatur

Cohn, Ruth C. (1993): Lebendiges Lehren und Lernen. TZI macht Schule. Verlag Klett-Cotta. Stuttgart.

Klein, Susanne (2009): 50 Praxistools für Trainer, Berater, Coachs. GABAL-Verlag. Offenbach.

Langmaack, Barbara/Braune-Krickau, Michael (1989): Wie die Gruppe laufen lernt. Psychologie Verlag. München.

Reichel, Paul/Rabenstein, Reinhold (2001): Kreativ beraten. Ökoptopia-Verlag. Münster.

Schein, Edgar H. (1998): Karriereanker. Die verborgenen Muster in Ihrer beruflichen Entwicklung, Verlag Wolfgang Loos, Weiterstadt.

Schein, Edgar H. / Van Maanen, John (2013): Career Anchors: The Changing Nature of Careers Self Assessment, Verlag John Wiley.

Praxishandbücher

Praxishandbücher zur Berufs- und Arbeitsmarktorientierung auf www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »Publikationen«:

- Allgemeine Berufs- und Arbeitsmarktorientierung
- Berufsorientierung an Schulen
- Methoden der beruflichen Rehabilitation
- Methoden der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung für Frauen
- Methoden in der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung im multikulturellen Kontext
- Methoden der Kompetenzbilanzierung und Portfolioanalyse
- Methoden in der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung von Jugendlichen
- Train-the-Trainer-Methoden in der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung
- Methoden der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung für Bildungsferne
- Methoden der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung für Ältere
- Quali-Tools: Methoden zur Qualitätssicherung in Gruppen
- Theorien der Bildungs- und Berufsberatung
- Berufsberatung 2.0 – Wissens- und Infomanagement-Tools für die Berufsberatung und -orientierung



Anschrift der Autorin

Margit Voglhofer
Gassergasse 41/4/32, 1050 Wien
Tel.: 0664 5131649, E-Mail: margit.voglhofer@aon.at
Internet: www.coaching-voglhofer.at

Publikationen der Reihe **AMS info** können als PDF über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere interessante Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z.B. AMS report oder AMS-Qualifikationsstrukturbericht, u. v. m.) zur Verfügung.

www.ams-forschungsnetzwerk.at oder www.ams.at – im Link »Forschung«

Ausgewählte Themen des **AMS info** werden als Langfassung in der Reihe **AMS report** veröffentlicht. Der AMS report kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder schriftlich bei der Communicatio bestellt werden.

AMS report – Einzelbestellungen

€ 6,- (inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten)

AMS report – Abonnement

€ 48,- (10 Ausgaben zum Vorteilspreis, inkl. MwSt. und Versandkosten)

Bestellungen und Bekanntgabe von Adressänderungen (schriftlich) bitte an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, 1190 Wien, E-Mail: verlag@communicatio.cc, Tel.: 01 3703302, Fax: 01 3705934

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation / ABI, Sabine Putz, René Sturm, 1200 Wien, Treustraße 35–43

Oktober 2015 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

