

Dürr, Agnes; Steiner, Karin; Taschwer, Mario

Research Report

Zielgruppen- und Bedarfsanalyse für die Inanspruchnahme von Bildungs- und Berufsberatung durch Ältere (50+): Zentrale Ergebnisse einer Studie im Auftrag des AMS Österreich

AMS info, No. 500

Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Dürr, Agnes; Steiner, Karin; Taschwer, Mario (2020) : Zielgruppen- und Bedarfsanalyse für die Inanspruchnahme von Bildungs- und Berufsberatung durch Ältere (50+): Zentrale Ergebnisse einer Studie im Auftrag des AMS Österreich, AMS info, No. 500, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/247482>

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.

Zielgruppen- und Bedarfsanalyse für die Inanspruchnahme von Bildungs- und Berufsberatung durch Ältere (50+)

Zentrale Ergebnisse einer Studie im Auftrag des AMS Österreich

1 Einleitung

Ab wann ist man alt? Oder besser: Ab welchem Alter werden Personen als »älter« angesehen? Verschiedene Studien beschäftigen sich mit der Zielgruppe von Personen ab 50 Jahren, doch wo dieser Cut-off-Point liegt, kann nur sehr eingeschränkt als biologisch begründet gesehen werden: Denn wer vom Gesetzgeber, von Arbeitgebern und vom Umfeld als »älter« empfunden wird, hängt u.a. von der soziodemographischen Entwicklung der Gesellschaft ab.

Wie gestaltet sich die Beratung für Personen ab 50? Gestaltet sich die Beratung älterer KundInnen anders? Aus den ExpertInnen-Interviews lässt sich nicht herauslesen, dass ältere Arbeitssuchende eine größere oder vermehrt schwerwiegende Herausforderung für die BeraterInnen darstellen: »Die [Herausforderungen] sind nicht anders als für andere Gruppen. Es gibt immer Herausforderungen in der Beratung, egal, welche Menschen man berät. Die Herausforderung ist jedoch der Mensch an sich und nicht irgendein verallgemeinerbares Merkmal.«¹

Dies sind einige Leitfragen, die in dieser Studie im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich vom sozialwissenschaftlichen Forschungs- und Beratungsinstitut abif² diskutiert und beantwortet werden.³

Dazu wird zuerst, u.a. anhand der Fachliteratur, die Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation der Zielgruppe analysiert. Anschließend werden die Ergebnisse von 13 Leitfaden-Interviews mit BeraterInnen und ExpertInnen in der Arbeit mit der Zielgruppe dargestellt. Die themenanalytische Auswertung der Interviews kategorisiert die wichtigsten Themen und generierte Hypothesen für die Online-Befragung, welche im Spätherbst 2019 via AMS-Forschungsnetzwerk durchgeführt wurde. Die Auswertung der 344 Survey-Antworten erfolgt deskriptiv-statistisch und wird gemeinsam mit den qualitativen Ergebnissen dargestellt.

¹ Interview ExpertIn.

² www.abif.at.

³ Dürr, Agnes/Steiner, Karin/Taschwer, Mario (2020): AMS report 148/149: Zielgruppen- und Bedarfsanalyse für die Inanspruchnahme von Bildungs- und Berufsberatung durch Ältere. Schwerpunkt auf die Weiterentwicklung des einschlägigen AMS-Info-Angebotes. Wien. Download in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13256.

2 Einige Fakten zur Arbeitsmarktsituation von Personen ab 50

Wie sieht es denn nun mit der Lage am Arbeitsmarkt aus? Erstens steigt das Durchschnittsalter am Arbeitsmarkt in Folge der demographischen Alterung der Bevölkerung. Zweitens gibt es eine höhere und verfestigte Erwerbsarbeitslosigkeit von Personen über 50 Jahren. Aber drittens – und dieser Punkt bleibt oft zu wenig beachtet – steigt auch die tatsächliche Erwerbsbeteiligung in diesem Alterssegment.

Mit diesen Entwicklungen wird eine Bildungs- und Berufsberatung nötig, die sich den Bedürfnissen dieser wachsenden Gruppe von Personen ab 50 Jahren annimmt. Doch die Zielgruppenerreichung ist ein Problem: Ältere Personen können durch Angebote der Bildungs- und Berufsberatung nur unterdurchschnittlich erreicht werden.

3 Vermittlungshemmnisse, Vorurteile und Unterstützungsbedarf am Arbeitsmarkt

Welche Probleme können bei der Jobsuche von Personen ab 50 auftreten? Die befragten Interview-PartnerInnen berichten davon, dass Motivationsverlust und Enttäuschungen infolge zahlreicher Ablehnungen zu geringem Selbstwert und einer psychischen Abwärtsspirale führen können. Auch fehle manch Arbeitssuchenden ein klarer Fokus: Gemeint ist damit die Strategie, sich auf eine Vielzahl von Stellen zu bewerben, ohne genauer zu hinterfragen, ob die Stelle / das Unternehmen zu den eigenen Qualifikationen und Vorstellungen passt. Eine schlechte Selbstvermarktungsstrategie (inadäquate Bewerbungsunterlagen) oder fehlende aktuelle Bildungserfahrung können laut Interviews auch eine Hürde darstellen.

Welche Qualifikationen und Skills fehlen Personen ab 50 häufiger? Bei dieser Frage ist eine Pauschalisierung nicht zielführend, dennoch sprechen InterviewpartnerInnen davon, dass zum Beispiel der Umgang mit Neuen Medien (abhängig von individueller Erfahrung) oder fehlendes Gesundheitsbewusstsein eine Rolle spielen können.

Neben diesen personenzentrierten Faktoren sind laut BeraterInnen die Vorurteile seitens der Unternehmen ein großes

Integrationshemmnis. Integrationshemmnisse sind aber weniger das Alter an sich als vielmehr die Vorurteile darüber. Diese bestehen nicht nur in den Köpfen der Unternehmen, sondern greifen auch auf die Selbstwahrnehmung von älteren Personen am Arbeitsmarkt über: »Die Leute kommen teilweise zu uns und sagen: ›Ich bin zu alt!‹, weil es ihnen ganz super eingeredet wird und weil sie sich dementsprechend fühlen.«⁴

Oft vorkommende Vorurteile gegenüber Personen ab 50 betreffen vermeintlich häufigere Krankenstände, höhere Personalkosten und die vermeintliche Weiterbildungs- bzw. Lernresistenz. Hier gilt es, mit den hartnäckigsten Vorurteilen aufzuräumen.

4 Bildungs- und Berufsberatung für Personen ab 50: Inhaltliche und methodische Überlegungen aus Theorie und Empirie

Aufgrund der genannten individuellen und strukturellen Barrieren, um am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, braucht es Unterstützung für die Reintegration in den Arbeitsmarkt. Was kann die Bildungs- und Berufsberatung nun leisten? Welche sind die häufigsten Herausforderungen?

Laut den Interviews sind aktuelle Herausforderungen vor allem (1) der Gesundheitszustand der BeratungskundInnen (Umgang mit psychischer und physischer Gesundheit der KundInnen liegt nicht im eigentlichen Kompetenzbereich der BeraterInnen), (2) der Motivationsaufbau in belastenden Situationen (z.B. Langzeitarbeitslosigkeit), (3) Sprachbarrieren und (4) der Umgang mit Altersdiskriminierung und Vorurteilen.

Auf systemischer Ebene ist das Aufbrechen der bestehenden Vorurteile eine wesentliche Aufgabe. Hier sind die Arbeit in und mit den Unternehmen, mit Älteren-Beauftragten sowie die Vermittlung des Bildes von arbeitsfähigen und arbeitswilligen Personen ab 50 durch gezielte Projekte ein Thema. BeraterInnen sollten versuchen, das durch die vielen Ablehnungen und Zurückweisungen geschälerte Selbstbewusstsein zu erhöhen. Laut Aussagen aus den Interviews braucht es für die Beratung mit der Zielgruppe von Personen ab 50:

- größere Zeitressourcen für Beziehungsaufbau und die Analyse der langen Berufserfahrung;
- berufsbegleitende Beratung, Bewerbungscoaching und Unterstützung beim Verfassen der Bewerbungsunterlagen;
- Unterstützung durch Kulturvereine und Gemeinden (vor allem im Migrationskontext).

In der Beratung steht das Individuum mit seinen Wünschen und Bedürfnissen, unabhängig vom Alter, im Zentrum. Altersabhängige Faktoren müssen dennoch mitbedacht werden:

- längere Erwerbskarrieren führen zu längeren und intensiveren Auseinandersetzungen mit diesen Erfahrungen in der Beratung;
- aktive Betonung des angesammelten Erfahrungswissens der KundInnen, dieses stellt die zentrale Stärke dar;
- vielfältiges Programm an zusätzlicher Unterstützung, Berücksichtigung von IT-Formaten.

5 Kein abnehmender Bedarf bei aktuell wichtigen Zielgruppen bis 2022

Nach Angaben der insgesamt 344 Umfrage-TeilnehmerInnen sind die wichtigsten Zielgruppen jene, die (längere Zeit) erwerbsarbeitslos sind oder sich in einem Umorientierungsprozess befinden.

Die wichtigste Botschaft beim Beratungsbedarf der wichtigsten Zielgruppe bis 2022 lautet: Bei den meisten Zielgruppen wird ein (stark) zunehmender Bedarf verortet; zurückgehen werde der Bedarf nach diesen Angaben bei keiner der Zielgruppen.

Die aktuell fünf wichtigsten Zielgruppen sind folgende: Mehr als jede zweite Person (52 Prozent) gibt an, dass Arbeitsuchende und Arbeitslose über 50 Jahren einen Schwerpunkt in der beruflichen Tätigkeit darstellen. Viele BefragungsteilnehmerInnen haben einen Fokus auf Frauen (48 Prozent) und Männer (39 Prozent) 50+ im Prozess der beruflichen Um- bzw. Neuorientierung. Danach folgen langzeitarbeitslose Erwachsene 50+ (45 Prozent) und erwachsene Menschen 50+ mit Pflichtschulabschluss als höchstem Bildungsabschluss (40 Prozent). Die häufigsten Antworten hinsichtlich des künftigen mittelfristigen Bedarfes bis 2022 erfahren jeweils über gesamt 74 Prozent an Zustimmung an »stark zunehmendem« oder »zunehmendem« Bedarf:

- Reintegration erwachsener Menschen 50+ nach Langzeitarbeitslosigkeit;
- erwachsene Arbeitsuchende / Arbeitslose 50+ generell;
- erwachsene Frauen 50+ im Prozess der beruflichen Um- bzw. Neuorientierung;
- erwachsene Menschen 50+ mit Pflichtschulabschluss als höchstem Bildungsabschluss;
- Reintegration erwachsener Menschen 50+ nach Karenz oder Krankenstand;
- arbeitsuchende / arbeitslose Erwachsene 50+ mit arbeitsmarktbedingtem Nachqualifizierungsbedarf;
- erwachsene Männer 50+ im Prozess der beruflichen Um- bzw. Neuorientierung;
- erwachsene MigrantInnen 50+ im Prozess der Arbeitsuche / Arbeitsmarktintegration.

6 Häufigste Inhalte und Anliegen der KundInnen

Informationstätigkeit und vertiefende Beratung sind die wichtigsten inhaltlichen Schwerpunkte in der Arbeit der BeraterInnen: Jeweils 52 Prozent geben an, dass die Schwerpunkte in den »allgemeinen Informations- bzw. Auskunftstätigkeiten zu Aus- und Weiterbildung, Beruf und Arbeitsmarkt« sowie der »vertiefenden Beratung zur Bildungs- und Berufswahl« liegen. Danach folgen die Arbeit zu Weiterbildungsanliegen (45 Prozent der Befragten) und die konkrete Unterstützung beim Wiedereinstieg (36 Prozent).

7 Künftige Herausforderungen für KundInnen und BeraterInnen

Eine zukünftige Herausforderung bzw. ein anzustrebendes Ziel liegt darin, die Erreichbarkeit der Zielgruppe von Personen ab 50 zu erhöhen. Ein generelles Ziel sollte es in diesem Zusammenhang

⁴ Interview ExpertIn.

sein, die Sinnhaftigkeit von Beratung, Qualifikation und Lebenslangem Lernen fortwährend zu betonen.

Beruhend auf den Interviewaussagen wurden die wichtigsten Herausforderungen typologisiert und im Online-Fragebogen erhoben. Die Ergebnisse der 344 Antworten zeigen, dass alle der abgefragten Items als sehr wichtige Herausforderungen bis 2022 eingestuft werden: Die Summe aus »sehr wichtigen« und »ziemlich wichtigen« Herausforderungen ist bei allen Items über 75 Prozent – bei den meisten sogar über 90 Prozent.

An erster Stelle rangiert das »Matching von Fähigkeiten, beruflichen Interessen und tatsächlicher Arbeitswelt«, das von 99 Prozent der Befragten als »sehr« oder »ziemlich wichtige« Herausforderung eingestuft wurde.⁵ Ein zentrales Anliegen sind auch hier wiederum das Aufbrechen der bestehenden Vorurteile und das Verändern der gesellschaftlichen Wahrnehmung. Der »Abbau gesellschaftlicher Ressentiments gegenüber ArbeitnehmerInnen/Arbeitsuchenden 50+«, wird von insgesamt 94 Prozent als »sehr« oder »ziemlich wichtige« Herausforderung angesehen.⁶ Wenn die Gruppe der Personen ab 50 weiterhin als defizitär wahrgenommen wird, wird sich deren Situation am Arbeitsmarkt laut der interviewten BeraterInnen verschlechtern. Zukünftige Herausforderungen betreffen nicht nur KundInnen, sondern auch BeraterInnen. Schon momentan zeigt sich, dass die BeraterInnen mit den Anliegen und Forderungen der KundInnen teilweise überfordert sind. Die Wünsche sind häufig sehr inkonkret, was dazu führt, dass die Beratung sehr langwierig und wenig zielführend ist. Da davon ausgegangen werden kann, dass der Beratungsbedarf für die Gruppe 50+ eher zunimmt und die Arbeitswelt in ihren Anforderungen wesentlich komplexer wird, ist es von immenser Wichtigkeit, auf die Psychohygiene der BeraterInnen zu achten. Nur gut geschulte und weniger stark belastete BeraterInnen können diese Situationen mit den KundInnen produktiv gestalten. Um BeraterInnen zu entlasten, ist eine Vernetzung der unterschiedlichen spezialisierten Einrichtungen zielführend.

Wie könnte sich die Zukunft der Beratung älterer Personen also gestalten?

- erhöhte Erreichbarkeit der Zielgruppe anstreben;
- zukünftige Zunahme der körperlichen und psychischen Beschwerden, persönliche Bewusstseinsbildung muss gestärkt werden;
- Erhöhung des Pensionsalters führt zur Vergrößerung der Gruppe der potenziellen BeratungskundInnen (zunehmender Beratungsbedarf);
- Ziel: Aufbrechen der Vorurteile und Veränderung der gesellschaftlichen Wahrnehmung;
- Beachtung der Psychohygiene der BeraterInnen, Entlastung durch interdisziplinäre Zusammenarbeit.

8 AMS-Infos und AMS-Tools: Hohe Bekanntheit und Nützlichkeit

Die analogen und digitalen AMS-Tools und AMS-Info-Angebote für die Zielgruppe sind der Fachöffentlichkeit nicht nur gut be-

5 »Sehr wichtig«: 71,5 Prozent, »ziemlich wichtig«: 27 Prozent.

6 »Sehr wichtig«: 72,1 Prozent, »ziemlich wichtig«: 22,4 Prozent.

kannt, sondern sie sind auch eine wichtige Ressource für die Arbeit (Zustimmung von 81 Prozent⁷). Die Zustimmung zu den zwei Aussagen, wonach den TeilnehmerInnen die Online-Angebote sowie Print-Angebote zur Unterstützung der Bildungs- und Berufsberatung »gut bekannt« sind, ist mit 68 Prozent⁸ (Online) bzw. 66 Prozent⁹ (Print) in etwa gleich hoch.

Am bekanntesten in dieser Umfrage ist das AMS-Berufslexikon, das fast 98 Prozent angeben zu kennen.¹⁰ Danach folgt der E-Jobroom, der nicht nur bekannt ist, sondern auch fast von der Hälfte der Personen wöchentlich oder öfter (»täglich«: 24 Prozent, »wöchentlich«: 23 Prozent) genutzt wird.

9 Verbesserung der Rahmenbedingungen durch den Abbau von Ressentiments und weiter Empfehlungen

Das Thema der Vorurteile gegenüber älteren Personen am Arbeitsmarkt wird sowohl in der einschlägigen Fachliteratur als auch von den InterviewpartnerInnen fortwährend betont. Diese Vorurteile tragen zu einem großen Teil dazu bei, dass ältere Personen auf Ablehnung am Arbeitsmarkt stoßen. Der Umgang mit diesen Vorbehalten stellt für die direkt betroffenen Arbeitsuchenden wie auch für die BeraterInnen eine Schwierigkeit dar. Wiederkehrende Abweisungen wirken sich negativ auf das Selbstwertgefühl und die Motivation zur Arbeitsuche aus. Die BeratungskundInnen verlieren sukzessive ihr Selbstbewusstsein und verinnerlichen bestehende Vorurteile. Im Rahmen der Beratung können sich die BeraterInnen in solchen Situationen oft hilflos fühlen. Es liegt nicht in ihrer Macht, diese Vorurteile aufzubrechen, was zu einem Ohnmachtsgefühl führen kann. Der Abbau bestehender Ressentiments muss also auf einer höheren Ebene stattfinden. In Folge werden weitere wichtige Maßnahmen und Empfehlungen präsentiert.

9.1 Empfehlung: Personen ab 50 als Zielgruppe wahrnehmen und erreichen

Arbeitsuchende wie in Beschäftigung stehende Personen ab 50 werden von Angeboten der Bildungs- und Berufsberatung unterdurchschnittlich erreicht. Für den Wiedereinstieg und den Verbleib am Arbeitsmarkt ist Beratung jedoch eine wichtige Ressource. Eine frühzeitige (berufsbegleitende) Beratung kann eine erfolgreiche Berufsorientierung, eine qualifikationsgerechte Beschäftigung und den längeren Verbleib am Arbeitsmarkt erleichtern und ermöglichen. Hier gilt es also, Personen ab 50 als wichtige Zielgruppe in den Fokus zu nehmen und verstärkt zu erreichen.

9.2 Empfehlung: Beratung berufsbegleitend und präventiv ansetzen

Beratung sollte zudem nicht erst beim Eintreten von Arbeitslosigkeit, sondern bereits berufsbegleitend stattfinden. Das gilt

7 »Die Informationsangebote des AMS sind eine wichtige Ressource für die Arbeit in der Bildungs- und Berufsberatung mit Erwachsenen 50+«: »zutreffend«: 43,9 Prozent, »eher zutreffend«: 37,2 Prozent.

8 »Zutreffend«: 25,3 Prozent, »eher zutreffend«: 43,3 Prozent.

9 »Zutreffend«: 24,7 Prozent, »eher zutreffend«: 40,7 Prozent.

10 »Angebot unbekannt«: 2,3 Prozent.

u.a. für die Beratung zu körperlichen Belastungen. Standardmäßige berufsbegleitende Beratung könnte der plötzlich auftretenden Umorientierung bei körperlichen Beschwerden entgegenwirken.

9.3 Empfehlung: Zeitliche Ressourcen gewähren und ausbauen

Die Beratung von Personen ab 50 kann eine längere Zeit in Anspruch nehmen. Dies ergibt sich aus den vielfältigeren Erfahrungen bzw. aus dem simplen Fakt, dass ältere Personen auf eine längere berufliche Karriere zurückblicken als jüngere. Diese berufliche Vergangenheit mitsamt allen Erlebnissen und erworbenen Fertigkeiten gilt es in der Beratung zu erfassen, um anschließend künftige berufliche Möglichkeiten auszuloten. Dieser Vorgang benötigt genug Zeit. In der Beratung ist also auf ausreichende zeitliche Ressourcen zu achten.

9.4 Empfehlung: Umgang mit zunehmenden psychischen Belastungen durch Vernetzungsarbeit – Entlastung der BeraterInnen

Der Umgang mit psychischen Belastungen kann für die BeraterInnen eine Herausforderung sein, da das Thema den eigenen Kompetenzbereich oft übersteigt. Psychische Belastungen sollten demzufolge im Rahmen dezidiert psychologischer Beratung behandelt werden. Hier ist eine Vernetzung der unterschiedlichsten Beratungsinstitutionen anzuraten. Vernetzungen dieser Art existieren bereits für einzelne Bereiche, so z.B. für die körperliche Gesundheit. Hier kann es zu einer Vermittlung an spezialisierte Beratungsorganisationen wie »fitzwork« kommen. Solche Vernetzungen sollten auch für psychische Belastungen forciert werden. Das kommt den BeratungskundInnen wie den BeraterInnen zu Gute.

9.5 Empfehlung: Positives, diskriminierungsfreies Wording für Beratung und Materialien

Es wurde wiederholt betont, dass Personen ab 50 auf Vorurteile treffen. Diese Vorurteile bestehen auf einer höheren Ebene (z.B. in

den Unternehmen selbst), werden aber auch erheblich im alltäglichen Sprachgebrauch erzeugt und verstärkt. In diesem Sinne ist in der Beratung und in der Beschreibung und Verweisung auf die Zielgruppe auf ein positives, diskriminierungsfreies Wording zu achten. Die permanente Betonung des Alters (in der Beratung, in den Informationsmaterialien) und der Schwierigkeiten, die damit einhergehen können, können dazu beitragen, dass bestehende Vorurteile erhalten bleiben und von den betroffenen Personen verinnerlicht werden. Ein positiver und ressourcenorientierter Umgang mit dem Alter beginnt also bereits bei der verwendeten Sprache.

9.6 Empfehlung: Bürokratische Abläufe der Arbeitslosigkeit (mehrsprachig) verständlich machen

Die letzte Arbeitslosigkeit von Personen ab 50 liegt mitunter schon lange Zeit zurück oder hat noch nie stattgefunden. Die ExpertInnen berichteten von Unsicherheit und Unwissen von Arbeitssuchenden hinsichtlich der formalen Abläufe einer Arbeitslosigkeit. Hier geht es darum, die aus dem Unwissen resultierende Verunsicherung zu dämpfen und den Arbeitssuchenden konkrete Informationen zu den Abläufen einer Arbeitsuche verständlich aufzubereiten. Besonders bei der Vermittlung bürokratischer und rechtlicher Inhalte ist eine Kommunikation in der Muttersprache hilfreich.

9.7 Empfehlung: Bewerbungscoaching und Bewerbungsunterlagencheck

Personen ab 50 blicken oft auf eine lange Erwerbskarriere in einem oder in wenigen Unternehmen zurück. Finden sie sich in Arbeitslosigkeit wieder, kann es sein, dass die letzte Bewerbung bereits lange zurückliegt. An diesem Problem kann mit gezieltem Bewerbungstraining oder einem Check der Bewerbungsunterlagen angesetzt werden. Es könnten Einrichtungen, ähnlich dem sich in Wien befindlichen BerufsInfoZentrum (BIZ) für Jugendliche, für die Zielgruppe der Personen 50+ angedacht werden. Diese Zentren könnten sich dem Bewerbungscoaching annehmen bzw. für Fragen rund um das Thema »Bewerbung und Bewerbungsunterlagen« zur Verfügung stehen.



www.ams-forschungsnetzwerk.at

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

Anschrift der 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
Oktober 2020 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

