

Stoppacher, Peter

Research Report

Begleitenden Evaluierung der Beratungs- und Betreuungseinrichtung MeinRat in der Steiermark - www.meinrat.at

AMS info, No. 537

Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Stoppacher, Peter (2022) : Begleitenden Evaluierung der Beratungs- und Betreuungseinrichtung MeinRat in der Steiermark - www.meinrat.at, AMS info, No. 537, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/269896>

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.

Begleitende Evaluierung der Beratungs- und Betreuungseinrichtung MeinRat in der Steiermark – www.meinrat.at

1 Die Beratungsstelle MeinRat

Die Beratungsstelle MeinRat als neuartiges, zusätzliches und freiwilliges Betreuungsangebot des AMS in der Steiermark versucht seit 2017,¹ langzeitbeschäftigungslose Menschen mit niedrigen Arbeitsmarktchancen zu unterstützen, welche angesichts der vielen beim AMS erfassten offenen Stellen und der kontinuierlich beklagten Schwierigkeit von Betrieben, (passende) Arbeitskräfte zu finden, oft auch unter dem generellen Verdacht leiden, gar nicht arbeiten zu wollen. Häufige Begleiterscheinungen lang andauernder Arbeitslosigkeit sind Hilflosigkeit, Ohnmacht, Enttäuschung, Rückzug, Selbstzweifel und Beschämung, was auch an der Fähigkeit rüttelt, sich selbst wieder helfen zu können. MeinRat versucht, diese Negativspirale durch spezielle Unterstützung entlang der als die fünf Säulen der Identität bezeichneten Lebensbereiche wie Gesundheit und Wohlbefinden, Bildung, Arbeit, materielle Sicherheit und Gemeinschaft zu durchbrechen. Das Beratungskonzept von MeinRat setzt bei einer lebensweltorientierten individuellen Hilfe an, wobei neben Beratung aktivierende Workshops angeboten werden, die Mitwirkung gezielt gefördert und versucht wird, durch unterschiedliche Aktivitäten die Betroffenen wieder »(...) *ins praktische Tun*« zu bringen und mit ihnen neue Perspektiven zu entwickeln. Durch persönliche Stabilisierung und Unterstützung bei der Alltagsbewältigung, die Stärkung und Aktivierung des Selbsthilfepotenzials (Empowerment) und die Förderung des Selbstwertes sollen die Teilnehmenden wieder näher an den Arbeitsmarkt herangeführt, ihre Arbeitsmarkt- und Integrationschancen erhöht oder sie in alternative »Versorgungssysteme« (vor allem die Pension) begleitet werden. Ein Vermittlungsauftrag ist explizit nicht gegeben.

2 Zielsetzungen der Evaluation

Im Fokus der Evaluation, die vom Institut für Arbeitsmarktbetreuung und -forschung (IFA Steiermark)² im Auftrag der Arbeitsgemeinschaft alea+partner sowie Jugend am Werk mit Dezember 2021 abgeschlossen wurde,³ standen die Wirksamkeit und die Wirkungsweisen von MeinRat als »Beratungs- und Betreuungseinrichtung für Menschen mit niedrigen Arbeitsmarktchancen« aus der Perspektive einerseits der Betreuten selbst und andererseits der Schlüsselkräfte von MeinRat. Nachgegangen wurde – neben den arbeitsmarktpolitischen Leistungen (Stabilisierung als Voraussetzung für eine Rückkehr in den Arbeitsmarkt, Motivation, Orientierung, Unterstützung bei der Arbeitssuche und Bewerbungen etc.) – auch und vor allem den Leistungen zur Verbesserung der persönlichen Lebenssituation, welche langfristig auch zu einer Reintegration in den Arbeitsmarkt beitragen können, sowie »sinnstiftenden Alternativen« zur Erwerbsbeteiligung, falls eine Arbeitsaufnahme unmöglich erscheint. Damit steht der spezifische Beratungs- und Betreuungsansatz, in welchem der Fokus auf die persönliche Lebenswelt und das Erreichen eines »gelingenden Alltags« gelegt wird, im Zentrum der Analyse. Kennzeichnend dafür sind die Prinzipien der Offenheit (Ernstnehmen der Anliegen der TeilnehmerInnen und wertschätzender Umgang), der Freiwilligkeit sowie der Partizipation (TeilnehmerInnen gestalten die Angebote mit), um sie aufbauend auf ihren persönlichen Ressourcen zur Gegensteuerung zu befähigen, um Stabilität sowohl im privaten als auch im beruflichen Alltag zu erlangen. Die Frage stellt sich dabei, inwieweit gemeinsam erarbeitete Strategien für einen »gelingenden Alltag« auf Basis der konkreten Lebensbedingungen eine »Alltagsstabilität« und das »Bewältigungshandeln« der TeilnehmerInnen begünstigen sowie auch die Chancen auf eine perspektivische Integration in den Arbeitsmarkt erhöhen. Die empirische Basis für die Antworten auf diese Fragen lieferten elf Interviews mit insgesamt 13 Schlüsselkräften von MeinRat, vier

¹ Die Beratungsstelle MeinRat, umgesetzt von einer Arbeitsgemeinschaft von alea+partner und Jugend am Werk, startete zunächst ab November 2017 als Pilotprojekt »Beratungsstelle Gürtelturm« in Graz. Ab Jänner 2018 wurde sie unter dem Namen »Beratungsstelle MeinRat« auf die Steiermark ausgeweitet. Im Jahr 2021 ist MeinRat an 16 Standorten in der Steiermark tätig.

² <https://ifa-steiermark.at>

³ Download der Langfassung dieser Studie in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/Bib-Show.asp?id=13536.

standortübergreifende Fokusgruppen mit in Summe 20 eingebundenen MeinRat-BeraterInnen, 43 explorative Interviews mit aktuellen TeilnehmerInnen von MeinRat und 50 teilstandardisierte telefonische Interviews mit ehemaligen NutzerInnen.

3 Strukturelle Bedingtheit von Langzeitbeschäftigungslosigkeit

Das gegenständliche Forschungsprojekt offenbarte zunächst die schwierige Situation für langzeitbeschäftigungslose Menschen am gegenwärtigen Arbeitsmarkt. Die Arbeitsbiographien der interviewten TeilnehmerInnen von MeinRat zeigen deutlich, dass das Problem der Langzeitbeschäftigungslosigkeit weniger auf individuelles Schicksal oder gar Fehlverhalten zurückgeführt werden kann, sondern relativ eindeutig durch strukturelle Rahmenbedingungen erzeugt wird. Dazu gehören eine weitgehende Altersdiskriminierung in den Betrieben, verbunden vor allem mit höheren Kosten, sowie geringe Chancen für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen, verstärkt durch gesetzliche Änderungen beim Zugang zur Pension. Strukturell sorgen auch nicht familienfreundliche Betriebskulturen, die vor allem Frauen benachteiligen, solange diese in Zusammenhang mit traditionellen Rollen- und Familienbildern und einer ungleichen Bezahlung noch immer den Großteil der Care-Arbeit leisten, für nahezu versperrte Arbeitsmärkte. Betriebliche Zuschreibungen an sie, so z.B. eine eingeschränkte Einsatzmöglichkeit und Leistungsbereitschaft, verstärken diese Nachteile zusätzlich. Für Personen mit besonderen Hürden wie Straffälligkeit, Behinderung und langjähriger Beschäftigungsabsenz gibt es ohne Förderung kaum Zugang zum Arbeitsmarkt, oftmals werden auch Personen mit an sich passender (Grund-)Qualifikation nur mit öffentlich finanzierter vorbereitender Einschulung eingestellt. Ein beträchtlicher Teil von potenziellen ArbeitnehmerInnen hat ohne öffentliche Förderung keine Chance mehr, am 1. Arbeitsmarkt unterzukommen. Häufig werden sie aber relativ rasch nach Ende der Förderung wieder entlassen bzw. gegen weitere »günstige« Arbeitskräfte ausgetauscht. Insgesamt ist zu bemerken, dass sich Betriebe bei der Personalrekrutierung immer mehr auf einen relativ eingeschränkten Kreis von möglichst jungen, gut qualifizierten, gesunden, belastbaren, flexibel einsetzbaren und billigeren Arbeitskräften konzentrieren. Ein entsprechendes Altersmanagement, eine forcierte betriebliche Gesundheitsförderung oder eine Rücksichtnahme auf gesundheitliche/körperliche Einschränkungen existiert nach den Erfahrungen der Befragten in vielen Betrieben nur in Ansätzen, im Gegenteil nehmen der Arbeitsdruck und damit zusammenhängend Berufskrankheiten zu. Eine beträchtliche Anzahl von ArbeitnehmerInnen ist mittlerweile von Burnout bedroht.

4 Versperrte Arbeitsmärkte und gesellschaftlicher Rückzug

Für die meisten MeinRat-NutzerInnen war der Arbeitsmarkt kaum zugänglich, ohne Unterstützung würden sie nach ihren Erfahrungen kaum mehr aus dem Teufelskreis langandauernder Arbeitslosigkeit herausgekommen sein. In ihren Schilderungen lässt sich der »Zyklus der Anpassung an die Arbeitslosigkeit« von

der relativ optimistischen aktiven Suche in der ersten Phase über einen zunehmenden Pessimismus bis hin zum Eintritt eines gewissen Fatalismus mit dem Gefühl einer Ohnmacht und von geringen Möglichkeiten, selbst etwas zur Lösung beitragen zu können, nachvollziehen. Als Folge nahmen depressive Verstimmungen zu, Betroffene begannen an ihrem Wert für die Gesellschaft zu zweifeln. Sie fühlten sich zunehmend wertlos und gesellschaftlich an den Rand gedrängt und zum Teil auch von der Institution AMS und manchen BeraterInnen wenig verstanden, unter den Generalverdacht der Arbeitsunwilligkeit gestellt und mit ständiger Betonung der Verpflichtungen bei sonstiger Bezugssperre unter Druck gesetzt. Laufende Misserfolge tragen letztlich auch zu einer passiven Haltung gekoppelt mit einem fatalistischen Weltbild bei und führen zu einer Situation, aus der Betroffene ohne Unterstützung nur mehr schwer herausfinden.

Die Lebensgeschichten der Befragten zeigten eine große Bandbreite an Berufskarrieren und Biographien, die oft nicht dem vorherrschenden Bild des »typischen arbeitslosen Menschen« (geringqualifiziert und prekär beschäftigt) entsprechen. So gab es gut qualifizierte Menschen unter ihnen, die ehemals in besten beruflichen Positionen auch als Führungskräfte tätig waren. Nachdem sie aufgrund von Betriebsschließungen, betrieblichen Umstrukturierungen und Einsparungsstrategien arbeitslos wurden, oft auch in Verbindung mit gesundheitlichen Einschränkungen, die während der Berufstätigkeit nur wenig beachtet werden konnten, standen sie vor verschlossenen Arbeitsmärkten. Im herkömmlichen Segment waren sie zu alt und zu teuer, bei Versuchen, eine vergleichbare Position zu finden oder in artverwandte Bereiche umzusteigen, wurde als Ablehnungsgrund oft die fehlende Erfahrung angeführt, die Ablehnung wegen des Alters wäre ja als diskriminierend anfechtbar. Für »(...) sonstige normale Tätigkeiten« sind sie »(...) überqualifiziert« und oft mit dem Verdacht konfrontiert, »(...) da muss ja was anderes ausschlaggebend sein, wenn sich so einer für so eine Arbeit interessiert«. Auch würde befürchtet, dass sie nicht lange bleiben, nicht zu den anderen MitarbeiterInnen passen und nur »(...) Unruhe hineinbringen« könnten.

Auch die Auswirkungen langandauernder Arbeitslosigkeit und der damit verbundenen psychosozialen Phasen wurden anschaulich deutlich. Vom ersten Optimismus bei jenen, die noch wenig Erfahrung mit Arbeitslosigkeit haben und im Rückblick bedauernd lange überzeugt davon waren, dass alle, die wollen, auch eine Arbeit finden, bis hin zu Resignation, erlebter Ohnmacht und daraus folgendem Rückzug aus gesellschaftlichen Aktivitäten. Die Säule der Arbeit ist bei den meisten vor vielen Jahren weggebrochen, im Zusammenhang damit kam es auch in anderen Lebensbereichen zu vermittlungerschwerenden Veränderungen. Viele der Teilnehmenden haben gravierende gesundheitliche Einschränkungen, die lange erfolglose und frustrierende Arbeitssuche führte zu einem ganz geringen Selbstwertgefühl sowie psychischen und auch existentiellen Problemen. Viele der Befragten erzählten davon, sich den gewohnten Lebensstandard nicht mehr leisten zu können, sie haben ihr Auto verkauft, schränkten sich bei Freizeitaktivitäten ein, konnten sich Treffen mit Bekannten kaum leisten. Im Urlaub wo hinzufahren wurde unmöglich, ja selbst die Wohnung zu erhalten, gelang nicht immer. Dass sie mit den anderen nicht mehr »(...) mithalten« können, erlebten sie als verstärkten »(...) Druck von außen«. Mit der gespürten Stigmatisierung begann oft der Prozess einer schleichenden Ausgrenzung.

Ein Beispiel dafür bot ein Spezialist im Industriemontagebau, der lange Zeit »(...) überall auf der Welt« bei großen Vorhaben mitarbeitete, auf Montage wochenlang durcharbeitete, sehr gut verdiente und sich deshalb zur »(...) Hautevolee« der Arbeitnehmer mit beständiger Weiterbildung und neuesten Zertifikaten zählte. Nach beinahe 40 Jahren konnte er aus gesundheitlichen Gründen diese Arbeit nicht mehr fortsetzen und fiel nach langer und intensiver Arbeitsuche in ein »(...) tiefes Loch«. Vor MeinRat hatte er sich fast zwei Jahre lange aus der Gesellschaft zurückgezogen, um möglichen Stigmatisierungen zu entgehen, und er bezeichnete sich selbst als »(...) ratlos, um sich aus dem Sumpf zu ziehen«. Das verdeutlicht auch Ängste, sich in einer Leistungsgesellschaft für eine (längere) Arbeitslosigkeit nicht rechtfertigen zu können, die Schuld zugeschrieben zu bekommen, als »(...) arbeitsunwillig« oder Sozialschmarotzer bezeichnet und zu den »(...) Überflüssigen der Gesellschaft« gezählt zu werden.

5 Die Sicht der MitarbeiterInnen von MeinRat

Aus der Perspektive der MitarbeiterInnen von MeinRat funktioniert der Beratungsansatz ausgezeichnet. Als wichtige Erfolgsfaktoren hoben sie vor allem die Freiwilligkeit, die mögliche Auswahl aus einem breiten Spektrum von bedarfsorientierten Angeboten und die angestrebte Partizipation und Mitgestaltung als Instrument zum Empowerment hervor, es gibt auch kaum grundsätzliche Änderungsvorschläge. Dies kann auch auf die Veränderung der eigenen Arbeit durch die Prinzipien der Freiwilligkeit, der individuellen Bedarfsorientierung und durch den nicht vorhandenen Erfolgsdruck durch Vermittlungszahlen und sonstige Effizienzkriterien zurückgeführt werden. Für die Beteiligten wurde es damit leichter, vorwiegend individuell als sinnvoll eingestufte Aktivitäten zu setzen. Kleine Fortschritte der Teilnehmenden führten oft zu einer zunehmenden Dynamik. Ohne Freiwilligkeit und Entscheidungs- und Auswahlmöglichkeiten, so eine durch viele Rückmeldungen erhärtete These, würden eventuell ähnliche Angebote tendenziell mehr Abwehr verursacht und weniger aktive Beteiligung erbracht haben. Die Wirkungskraft von Freiwilligkeit liegt nicht nur in dem, was sie in der konkreten Beratungssituation an Offenheit, Ernsthaftigkeit, Mitwirkung etc. ermöglicht, sondern vor allem in den positiven Folgen für das gesamte Beratungs- und Betreuungssetting. Teilnehmende entscheiden sich aktiv für Angebote auf Basis ihrer Lebenslagen und Prioritäten, die BeraterInnen reagieren im besten Fall darauf, bemühen sich, den Anliegen der Betreuten gerecht zu werden, was wiederum auch eine erhöhte Mitwirkung erfordert. Wenn BeraterInnen im Bemühen, bedarfs- und teilnehmerInnengerecht zu agieren, erfolgreich sind, erhalten sie dadurch wieder positive Rückmeldungen und neue Impulse. Die Freiwilligkeit eröffnet so Möglichkeitsräume und einen Sog nach oben, was letztlich mit »Erfolg beflügelt« zusammengefasst werden kann.

6 Erfahrungen der NutzerInnen

Aus Sicht der befragten NutzerInnen von MeinRat ist diese Beratungs- und Betreuungseinrichtung mit ihrem Beratungsansatz eine Erfolgsgeschichte. Auch wenn kein Vermittlungsauftrag

besteht, ist es für häufig resignierte, langzeitbeschäftigungslose Personen entscheidend, welche Perspektiven sie für ihre Teilhabe auch am Arbeitsmarkt entwickeln können, sofern nicht ein Pensionsantritt in absehbarer Zeit möglich erscheint und (in wenigen Fällen) die Zeit bei MeinRat als Überbrückung wahrgenommen wird – mit allen positiven Effekten auch für die persönlichen Lebensumstände durch die unterschiedlichsten Angebote dort. Etliche Befragte haben – als konkreteste Umsetzung des Zieles der Wahrung und Erhöhung der Chancen am Arbeitsmarkt – auch wieder einen Zutritt zum Arbeitsmarkt gefunden, was ohne MeinRat ihrer Überzeugung nach nicht möglich gewesen wäre. Auch wenn diese Beschäftigungen teilweise nicht längere Zeit aufrechterhalten werden konnten, so hatten sie für die Befragten die wichtige Funktion für die Erprobung ihrer Leistungspotenziale und für eine realistische Einordnung ihrer Möglichkeiten am Arbeitsmarkt. Die positive Bewertung von MeinRat bleibt auch dann bestehen, wenn sie nach einem vorzeitigen Abbruch oder dem Auslaufen einer Transitarbeit oder nach dem Scheitern einer Arbeit am 1. Arbeitsmarkt wieder arbeitslos geworden sind. MeinRat bot für die meisten abseits der arbeitsmarktbezogenen und beruflichen Verwertung eine Gelegenheit, sich persönlich weiterzuentwickeln, wieder mehr in sozialen Kontakt zu kommen, gesellschaftlich zu partizipieren und/oder ihre Lebensumstände soweit zu stabilisieren, dass der größte existentielle Druck verringert wurde. Kennzeichnend für die positiven Wirkungen ist es, dass mehrere Befragte begonnen haben, sich mit dem Gedanken einer ehrenamtlichen Arbeit auseinanderzusetzen, falls eine Beschäftigung nicht mehr möglich sein sollte, um der Gesellschaft »(...) etwas zurückzugeben« und nicht nur von »(...) anderen zu leben«. Teilweise wurden Pläne geschmiedet, sonstige gesellschaftliche Aktivitäten in der Pension fortzusetzen oder (neu) entdeckte Interessen zukünftig mehr zu pflegen. Symptomatisch ist, dass keine befragte Person mit MeinRat unzufrieden war, es wurden auch nur wenige Verbesserungsanregungen erwähnt.

7 Schlussfolgerungen

In Hinsicht auf die Auswirkungen der Freiwilligkeit erscheinen auch Änderungen bei anderen AMS-Angeboten überlegenswert, und zwar mit einer Trennung zwischen einem Teil an verpflichtenden Aufgaben und einer selbstbestimmten Auswahl an unterschiedlichen Angeboten, sofern definierte Zugangskriterien erfüllt sind. Das würde auch eine stärkere Umorientierung im Denken weg vom Fordern bzw. der Kontrolle und hin zum Fördern und Ermöglichen bedeuten.

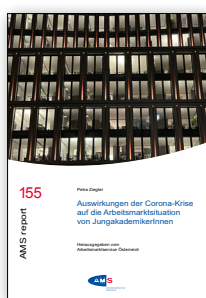
Der Aspekt der gesellschaftlichen Teilhabe bei einem immer stärker segregierten Arbeitsmarkt – in dem ein Teil der Menschen von völliger Ausgrenzung (auch aus der Gesellschaft) bedroht wird – spielt auch im Diskurs um Reformen in der Arbeitsmarktpolitik bzw. um einen inklusiven Arbeitsmarkt eine große Rolle. Dafür sollten aber neben den Angeboten für langzeitbeschäftigungslose Menschen auf der einen Seite auch solche für Unternehmen mitbedacht werden, um von ihrer Seite her mehr Beschäftigungszugänge zu öffnen. Es gibt zwar eine ganze Reihe von diesbezüglichen Aktivitäten bzw. Beratungsangeboten und Förderungen für Unternehmen, die einen Wandel in den Betrieben unterstützen sollen, doch sind diese abseits einzelner (oft großer)

Vorzeigebetriebe wenig bekannt und wenig genutzt. Noch immer kann vor allem im großen Feld der Klein- und Mittelbetriebe von einem flächendeckenden Eingehen auf Bedarfe von ArbeitnehmerInnen mit diversen Vermittlungshürden (und seien diese nur der Bedarf an flexibleren Arbeitszeiten wegen Betreuungspflichten) kaum die Rede sein, trotz des häufig beklagten Arbeits- und Fachkräftemangels gehen diese nur selten von idealtypischen Vorstellungen Stellenbesetzungen betreffend ab. Einen Ausweg daraus könnte neben der Forcierung von inklusiveren Rekrutierungsstrategien in Betrieben eine Ergänzung der bestehenden In-

strumente zur Beschäftigungsförderung und Arbeitsvermittlung durch vermehrte individualisierte lebensweltorientierte Unterstützung für besonders benachteiligte Zielgruppen bieten, und zwar mit einem starken Fokus auf praktisches Tun. Vor dem Hintergrund demographischer Veränderungen mit einer zunehmenden Verknappung des Arbeitskräfteangebotes erscheinen vermehrte Anstrengungen von Institutionen, Betrieben und vermittelnden Einrichtungen notwendig, um die Herausforderungen einer Abdeckung des Arbeitskräftebedarfes sowie einer partizipativen und inklusiven Gesellschaft meistern zu können.



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



AMS report 155
Petra Ziegler
Auswirkungen der Corona-Krise auf die Arbeitsmarktsituation von JungakademikerInnen

ISBN 978-3-85495-753-X



AMS report 156
Regina Haberfellner, René Sturm
Beschäftigungs- und Ausbildungstrends in der österreichischen Umweltwirtschaft

ISBN 978-3-85495-754-8



AMS report 157/158
Nadja Bergmann, Norbert Lachmayr, Martin Mayerl, Nicolas Pretterhofer
Frauen in technischen Ausbildungen und Berufen
 Fokus auf förderliche Ansätze

ISBN 978-3-85495-755-6



AMS report 159
Andrea Dorr, Eva Heckl, Daniela Hosner
Der österreichische Lehrstellenmarkt in »Corona-Zeiten«

ISBN 978-3-85495-756-4

www.ams-forschungsnetzwerk.at
 ... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Anschrift des Autors

IFA Steiermark – Institut für Arbeitsmarktbetreuung und -forschung Steiermark
 Kreuzgasse 24/6, 8010 Graz
 Tel.: 0676 6518924
 E-Mail: office@ifa-steiermark.at
 Internet: www.ifa-steiermark.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 2022 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

