

Magazin

erwachsenenbildung.at

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

www.erwachsenenbildung.at/magazin

Ausgabe 9, 2010

Guidance und
Kompetenzbilanzierung
Konzepte, Beispiele und Einschätzungen

...weil ich WERTvoll bin!

Kompetenzmanagement für Menschen
mit Migrationshintergrund

Gabriella Kovacs



... weil ich WERTvoll bin!

Kompetenzmanagement für Menschen mit Migrationshintergrund

Gabriella Kovacs

Gabriella Kovacs (2010): ... weil ich WERTvoll bin! Kompetenzmanagement für Menschen mit Migrationshintergrund.

In: MAGAZIN erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 9, 2010. Wien.

Online im Internet: <http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/10-9/meb10-9.pdf>.

Druck-Version: Books on Demand GmbH: Norderstedt.

Schlagworte: migrare, CH-Q Modell, Kompetenzenfeststellung, Kompetenzenprofil, Personen mit Migrationshintergrund

Abstract

Eine der Hauptbarrieren für eine chancengleiche Teilhabe an existenzsichernden Erwerbsmöglichkeiten für Personen mit Migrationshintergrund sind die mangelnden Transfermöglichkeiten ihrer importierten Qualifikationen in den Arbeitsmarkt. Ein Großteil der Zugewanderten ist zudem von Dequalifizierung betroffen. Seit September 2008 setzt migrare – Zentrum für MigrantInnen OÖ das Angebot „Kompetenzenprofil nach CH-Q für beim AMS vorgemerkte Personen mit Migrationshintergrund“ um. Das CH-Q Modell ist eine Methode, die ein ressourcenorientiertes Kompetenzmanagement mit einem positiven und lustvollen Ansatz verknüpft. Die Erfahrungen des ersten Jahres bestätigen die Wichtigkeit dieses Angebots für die Zielgruppe arbeitsloser Personen mit Migrationshintergrund auf individueller, aber auch auf arbeitsmarktpolitischer Ebene.

... weil ich WERTvoll bin!

Kompetenzmanagement für Menschen mit Migrationshintergrund

Gabriella Kovacs¹

„Es tut gut, meine Kompetenzen und Fähigkeiten zu entdecken. Zu sehen, dass ich in meinem Leben viel gemacht, viel geschafft und viel bewältigt habe.“

Aussage einer Teilnehmerin

migrare – Zentrum für MigrantInnen OÖ engagiert sich nun seit 25 Jahren im Bereich Migration/Integration. Neben der mehrsprachigen Rechts-, Sozial- und Arbeitsmarktberatung und der Umsetzung diverser integrationsfördernder Projekte und Bildungsangebote wurde 2009 auch ein Kompetenzzentrum installiert. Seit September 2008 setzt migrare im Auftrag des Arbeitsmarktservices Oberösterreich das Angebot „Kompetenzenprofil nach CH-Q für beim AMS vorgemerkte Personen mit Migrationshintergrund“ um. Der vorliegende Beitrag befasst sich mit den Erfahrungen, die während der Umsetzung im ersten Jahr gesammelt wurden.

Ausgangssituation

Eines der wichtigsten Themen und eine der wichtigsten Herausforderungen der europäischen Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik ist die Frage nach dem Umgang mit der wachsenden räumlichen/geographischen Mobilität und der Integration (Einbindung, Anerkennung) von berufsbezogenen Qualifikationen und Kompetenzen, die außerhalb des europäischen Raumes gewonnen wurden. Die Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen aus dem Ausland ist aufgrund der Unterschiedlichkeit

der jeweiligen Bildungssysteme überaus komplex. Besonders schwierig stellt sich die Anerkennung berufsbezogener Kompetenzen für Menschen aus Drittstaaten (alle Nicht-EU/EWR-Länder) dar.

Die mangelnden Transfermöglichkeiten importierter Qualifikationen in den Arbeitsmarkt des Zuwanderungslandes sind auch in Österreich für MigrantInnen eine der Hauptbarrieren für eine chancengleiche Teilhabe an existenzsichernden Erwerbsmöglichkeiten. Personen mit Migrationshintergrund sind am österreichischen Arbeitsmarkt in Hinblick auf ihre Qualifikationen und Kompetenzen sogar mehrfach benachteiligt:

- Oft besitzen sie aus unterschiedlichen Gründen keine Nachweise über ihre formellen Kompetenzen.
- Die nachgewiesenen Qualifikationen können meist nur durch langwierige, schwierige (oft auch aufenthaltsgefährdende) und kostspielige Nostrifizierungsverfahren anerkannt werden.
- Abseits von US-amerikanischen oder westeuropäischen Universitätsabschlüssen wird im Ausland erworbenen Qualifikationen generell eine geringere Bedeutung beigemessen.

¹ Mit freundlicher Unterstützung von Magdalena Danner (migrare).

Zahlreiche Studien belegen zudem, dass der Großteil der Zugewanderten von Dequalifizierung betroffen ist. Das heißt, sie sind unter ihrem Ausbildungsniveau beschäftigt. Dies führt zu horizontaler und vertikaler Segregation am Arbeitsmarkt, zur Beschäftigung in Branchen und Positionen mit geringem Einkommen, hoher Fluktuation, erhöhtem Arbeitslosigkeitsrisiko und in der Folge zum Verlust der Selbstsicherheit, zu einer erhöhten Armutgefährdung und folglich zur allgemeinen Unzufriedenheit bis hin zu Erkrankungen der Betroffenen. Besonders zu beachten gilt, dass die soziale Marginalisierung und eine schwache ökonomische Stellung auch die Folgegenerationen betreffen.

Gleichzeitig besteht in Österreich ein Bedarf an qualifiziertem Personal (siehe die Diskussion zum FacharbeiterInnenmangel). Und dieser Bedarf bleibt auch und gerade in wirtschaftlichen Krisen aufrecht. Auf der einen Seite verfügen also zugewanderte Menschen über interessante Kompetenzprofile, auf der anderen Seite besteht ein großer Bedarf an Fachkräften. Daher sind Maßnahmen und Modelle gefragt, die diese beiden Aspekte sinnvoll miteinander verbinden. Es ist sinnvoll, Maßnahmen zu ergreifen, die darauf abzielen, vorhandene Ressourcen bestmöglich zum Einsatz zu bringen.

CH-Q – das Modell

Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen war migrare auf der Suche nach einem geeigneten Modell für die Erfassung der Kompetenzen von MigrantInnen, um diese sowohl für den österreichischen Arbeitsmarkt als auch für die MigrantInnen sichtbar und vor allem nutzbar zu machen. Im deutschsprachigen Raum wurden, da die Bedeutung des Kompetenzmanagements kontinuierlich zunimmt, bereits verschiedene Modelle zur Kompetenzerhebung entwickelt. Nach ausführlichen Recherchen entschied sich migrare aber für das Schweizer CH-Q (Chance Qualifikation) Modell². Dieses bietet die Möglichkeit, verwertbare formelle wie informelle Kompetenzen zu erheben, um Menschen mit

Migrationshintergrund dabei zu helfen, dass ihnen ihren Qualifikationen entsprechende Beschäftigungsverhältnisse vermittelt werden.

Im Kompetenzzentrum von migrare verbinden wir dieses Kompetenzprofil nach CH-Q mit unserem durch langjährige Erfahrung erworbenen Know-how in der Unterstützung von MigrantInnen bei der Verwirklichung besserer Zukunftschancen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt. Wir verfolgen damit folgende Ziele:

- Persönliche Fähigkeiten und Kompetenzen – formelle wie informelle – sollen mit Hilfe von Portfolioarbeit erhoben werden.
- Die Möglichkeiten zur Erreichung persönlicher beruflicher Ziele sollen klarer werden.
- Durch Empowerment sollen das Selbstwertgefühl und die Selbstsicherheit steigen, um die Behauptung am Arbeitsmarkt zu verbessern.
- Die Beschäftigungsfähigkeit soll verbessert und gesteigert werden.
- Berufliche und private Zukunftsperspektiven sollen entwickelt werden.
- Die Erstellung von Bewerbungen soll angeleitet werden.
- Die Selbstständigkeit und die Eigenverantwortung sollen durch die ressourcen- und lösungsorientierte Gestaltung der beruflichen Laufbahntwicklung gefördert werden.

Die Vermittlung von TeilnehmerInnen zum Projekt erfolgt über das Arbeitsmarktservice (AMS) und über migrare-BeraterInnen. Voraussetzung für die Teilnahme ist die Vormerkung beim AMS und die Zustimmung der/des jeweiligen AMS-Beraterin/AMS-Beraters.

CH-Q wird in einem sechswöchigen, modular aufgebauten Prozess, unter Anwendung diverser

² Dieses Modell wurde von der „Gesellschaft CH-Q Schweizerisches Qualifikationsprogramm zur Berufslaufbahn“ entwickelt. Im Beitrag „Kompetenzmanagement im Trend. Das Kompetenzprofil nach CH-Q an der Volkshochschule Linz“ von Elke Schildberger findet sich eine weitere Beschreibung dieses Modells inklusive ausgewählter Ergebnisse einer Evaluation. Nachzulesen unter http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/10-9/meb10-9_12_schildberger.pdf.

Methoden, die je nach Angebotsform (Einzelcoaching oder Gruppenprozess) unterschiedlich eingesetzt werden, umgesetzt. Die Module umfassen

- Biografiearbeit
- Erfassung und Dokumentation der Leistungen
- Selbst- und Fremdbild
- persönliches Kompetenzenprofil
- Zukunftsperspektiven und
- berufliche bzw. persönliche Weiterentwicklung.

Mit den Interessierten wird immer ein persönliches Erstgespräch geführt, in dessen Rahmen die Einstiegsentscheidung getroffen wird. Bei diesen Erstgesprächen werden wir öfters mit der Skepsis der TeilnehmerInnen konfrontiert. So meinte eine Frau: *„Für mich ist es schon zu spät. Egal, was ich mache, ich bleibe sowieso Putzfrau.“* Bedenken wie diese werden oft ausgesprochen. Sie sind ein Zeichen der Mutlosigkeit, der Desillusionierung und der Resignation. Wir wissen, dass bei Stellenvermittlungen die zuletzt ausgeübte Tätigkeit in Österreich ausschlaggebend ist. Und nur wenigen MigrantInnen gelingt es, aus der branchenbezogenen Marginalisierung auszubrechen.

Auf die Haltung der Mutlosigkeit, der Desillusionierung und der Resignation einzugehen, ist ein Schlüssel, um die TeilnehmerInnen zu motivieren. So wird ein offenes Gespräch möglich, bei dem die Chancen, aber auch die Grenzen des Kompetenzmanagements aufgezeigt werden können.

Die Freiwilligkeit der Teilnahme an der Kompetenzprofilerstellung ist ein wichtiger Erfolgsfaktor. Am Ende eines jeden Kompetenzenprofil-Prozesses wird ein persönliches Abschlussgespräch geführt, bei dem das Endprodukt, die Zusammenfassung der Kernkompetenzen, überreicht und der abgeschlossene Prozess nochmals reflektiert wird. Mit diesem Zertifikat werden die von den TeilnehmerInnen erarbeiteten Inhalte bestätigt.

Herausforderungen in der Umsetzung von CH-Q

Die mehrfache Heterogenität der TeilnehmerInnen (ihr Bildungsniveau, ihre Herkunft, ihre Muttersprache,

ihr Alter, die Dauer ihrer Arbeitslosigkeit, die Dauer ihres Aufenthalts in Österreich, ihre aktuellen Lebensumstände, ihren Gesundheitszustand u.v.m. betreffend) ist eine wesentliche Herausforderung bei der Konzeption und Umsetzung von CH-Q. Neben methodisch-didaktischen Kenntnissen ist für die TrainerInnen ein Fachwissen über migrationsrelevante Thematiken zentral. Sie werden in Bezug auf Binnendifferenzierung, Flexibilität, Bedürfnisorientierung, Kreativität und Methodik (heraus)gefordert.

Manche TeilnehmerInnen berichteten uns, dass es für sie schwierig war, wieder „SchülerIn“ zu sein. Sie waren das Lesen, Schreiben, Bearbeiten von Aufgaben, Sich-Konzentrieren und Nachdenken nicht mehr gewohnt. Nach den anfänglichen Schwierigkeiten freuten sie sich aber über diese Möglichkeit und fühlten sich bereichert.

Auch die Vorstellungen über und die Erwartungen an den Kurs sind unterschiedlich. Alle, die sich für den Einstieg entscheiden, bringen eine grundsätzliche Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit ihrem bisherigen Lebensweg und für die Erarbeitung ihrer Zukunftsperspektiven mit. Die konkreten Lerninhalte stellen manche jedoch immer wieder auf die Probe. Bereits die Begrifflichkeiten sind nicht leicht zu verstehen – besonders in der deutschen Sprache. Diese sind aber für den Prozess unerlässlich. Um die Motivation zu erhalten und zu fördern, ist es wesentlich, dass die TrainerInnen über Techniken zur Veranschaulichung der Lerninhalte verfügen.

Die Bereitschaft zur Teilnahme am Gruppengeschehen bzw. die Fähigkeit, sich in der Gruppe zu präsentieren, variiert. Manchen fällt es leicht, über bestimmte Etappen ihres Lebens zu erzählen, anderen bereitet dies Schwierigkeiten. Alle befinden sich in unterschiedlichen Lebenssituationen, wenn auch manches gleich oder ähnlich ist, wie z.B. die derzeitige Arbeitslosigkeit oder bestimmte migrationsbedingte Erfahrungen. Diese Umstände machen die TeilnehmerInnen in gewisser Weise auch zu Gleichgesinnten.

Die Motivation der TeilnehmerInnen vom Erstgespräch bis hin zum Abschlussgespräch aufrechtzuhalten, ist eine weitere Herausforderung in der Umsetzung von CH-Q und für die TrainerInnen.

Möglichkeiten und Grenzen von CH-Q

Für viele TeilnehmerInnen ist dieser Prozess der Kompetenzenprofilierung eine gute Möglichkeit, um aus der Isolation und dem Gefühl der Minderwertigkeit auszubrechen, die durch

- Migrationserfahrungen
- Heimatlosigkeit
- Diskriminierungserfahrungen
- frühere dequalifizierte Arbeitsverhältnisse
- geringes Einkommen
- Arbeitslosigkeit
- keine Aussicht auf eine den eigenen Interessen und Potenzialen entsprechende Beschäftigung usw. hervorgerufen werden.

Ein Teilnehmer mit einer akademischen Ausbildung und hervorragenden(!) Deutschkenntnissen schilderte seine Situation wie folgt:

Ich habe unterschiedliche Erfahrungen in Österreich gemacht. Ich kann nicht weinen, aber meine Seele hat oft geschmerzt.

Ich bekam auf meine Bewerbungen unterschiedliche Antworten: „Tut mir leid, Sie sind überqualifiziert für uns.“ Oder: „Ihre Deutschkenntnisse sind mangelhaft. Sie sprechen leider nicht perfekt Deutsch.“ Und ein anderes Mal: „Sie sind leider nicht mobil. Das geht nicht.“

Ja, ich weiß, es ist schwierig in der heutigen modernen Welt ohne Führerschein. Aber: Ich bin arbeitslos, wie soll ich die Fahrschule finanzieren? Ich möchte, aber es geht nicht. Ich habe bei der Bank wegen eines Kredites angefragt. Ich wäre sogar bereit, mir dafür Schulden zu machen. Ich sehe das als Investition, damit ich einen besseren Job bekommen kann. Die Bank sagte mir, dass ich für einen Kredit eine dreijährige durchgehende Beschäftigung nachweisen muss. Hmm... Ich habe in Österreich – obwohl ich eine akademische Ausbildung habe – immer nur als Hilfsarbeiter arbeiten können, ich bekam keine besseren Stellen. Und diese Beschäftigungsverhältnisse wurden nach 7-8 Monaten beendet.

... So habe ich keine durchgehende Beschäftigung...

... deswegen bekomme ich keinen Kredit...

... also kann ich den Führerschein nicht machen...

... und bleibe unmobil...

Das ist ein Teufelskreis und ich weiß nicht, wie ich aus dem ausbrechen soll.

So oder ähnlich geht es vielen Betroffenen. Durch die Erfahrung, die sie machen, wenn sie die Leistungen ihres bisherigen Lebens hinsichtlich ihrer dabei erworbenen Fähigkeiten und Lernerfolge analysieren, leben die TeilnehmerInnen auf. Den eigenen Wert zu erkennen, gibt ihnen den Mut und die Kraft, ihre Zukunft – wieder – hoffnungsvoll zu planen.

Von vielen TeilnehmerInnen wird der Prozess als „Therapie“ empfunden. Zum Teil können, wie bereits erwähnt, im gemeinsamen Austausch in der Gruppe frühere bedrückende Lebenserfahrungen aufgearbeitet werden. Durch die Biografiearbeit kommen oft schmerzhaft erlebte Erlebnisse an die Oberfläche. In diesen Situationen sind die TrainerInnen sehr gefordert, die Grenzen der eigenen Kompetenz und die Grenzen des Angebotes richtig einzuschätzen. Manches kann im Rahmen der Kompetenzenprofilierung aufgegriffen werden. In manchen Fällen ist es aber notwendig, Betroffene an die mehrsprachige Lebens-, Sozial- und Gesundheitsberatung von migrare zu vermitteln. Die Kooperation mit den Kolleginnen, die diese spezifische Beratung anbieten, ist eine gute Möglichkeit, die TeilnehmerInnen ganzheitlich zu begleiten. Ein weiterer Synergieeffekt ergibt sich durch die Möglichkeiten der Weitervermittlung in die mehrsprachige Bildungsberatung, aber auch in die allgemeine Rechts-, Sozial- und Arbeitsmarktberatung.

Ergebnisse und Nutzen

2009 hat migrare – Zentrum für MigrantInnen OÖ knapp 100 Personen durch die CH-Q Kompetenzenprofilierung erreicht. Nach der Projekterprobung 2008 und der erstmaligen Umsetzung 2009 zeigte sich ein Nutzen auf zwei Seiten.

Auf der Seite der TeilnehmerInnen am CH-Q Kompetenzprofilierungsprozess vor allem:

- Steigerung des Selbstbewusstseins durch das Erkennen eigener Stärken und Potenziale, aber auch der eigenen Schwächen und Grenzen
- bessere Orientierung durch mehr Klarheit
- mehr Selbstsicherheit
- mehr Motivation
- Steigerung der Handlungsfähigkeit
- Steigerung der Präsentationsfähigkeit der eigenen Kompetenzen

- Fähigkeit, Ziele und Zukunftsperspektiven zu formulieren
- Fähigkeit, konkrete Schritte zur Erreichung der definierten Ziele zu planen
- Änderungen in der Gestaltung des eigenen Alltages
- Verbesserung des psychischen Zustandes
- Bewusstere Vorbereitung auf Bewerbungen und Vorstellungsgespräche
- Kontakte unter den TeilnehmerInnen
- Verknüpfung mit diversen Beratungsmöglichkeiten (z.B. Bildungsberatung, Lebens-, Sozial- und Gesundheitsberatung)
- Verbesserung der verbalen Ausdrucksfähigkeit in der deutschen Sprache u.v.m.

Auf der Seite des Arbeitsmarktes erkennen wir, dass die TeilnehmerInnen adäquater, sprich höher qualifiziert vermittelt werden können. Immer wieder erhalten wir positive Rückmeldungen von TeilnehmerInnen, dem AMS und ArbeitgeberInnen, eine strukturierte Ergebnisevaluierung ist bisher aber noch ausständig. Häufig erfolgt eine Weitervermittlung zur „migrare Bildungsberatung“. Aufgrund der Ergebnisse aus dem CH-Q Prozess kann dort der Weg für bedarfsgerechte Qualifizierung bzw. Nostrifizierung aufgezeigt werden.

Die Erhebung des Nutzens durch mündliche und schriftliche Rückmeldungen ergibt ein Gesamtbild, das die Wichtigkeit von Kompetenzmanagement-Angeboten deutlich macht. Neben weiteren Bildungsangeboten müssen Verfahren der Kompetenzenerhebung in der Erwachsenenbildung etabliert werden, um vorhandene Ressourcen im Sinne der MigrantInnen und des österreichischen Arbeitsmarktes nutzbar zu machen und um dem internationalen Vorhaben der LLL- Strategie gerecht werden zu können.

Fazit

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich der von migrare angewendete Prozess zur Erstellung von

Kompetenzprofilen für die Zielgruppe arbeitsloser Personen mit Migrationshintergrund sehr gut eignet. Die Erfahrungen des ersten Jahres bestätigten die Wichtigkeit des Kompetenzmanagement-Angebots für MigrantInnen auf individueller, aber auch auf arbeitsmarktpolitischer Ebene.

Vor dem Hintergrund der aktuellen wirtschaftlichen Entwicklungen gewinnen Angebote, die den Einsatz des vorhandenen Humankapitals fördern, Arbeit suchende Personen stabilisieren und ihre Qualifikationen sichtbar machen, generell immer mehr an Bedeutung. Das CH-Q Modell ist eine Methode, die ein ressourcenorientiertes Kompetenzmanagement mit einem positiven und lustvollen Ansatz verknüpft. So können Menschen darin unterstützt werden, mehr Klarheit und eine bessere Orientierung zu entwickeln, um ihre Zukunft selbstverantwortlich, zielgerichtet und selbstbewusst zu gestalten. Aufbauend auf den Erfahrungen aus dem Jahr 2009 wird migrare ab 2010 zudem auch kompetenzorientiertes Coaching anbieten. Die Notwendigkeit einer individuelleren und intensiveren Betreuung und Begleitung besteht vor allem bei Personen mit sehr geringen formalen Qualifikationen und länger anhaltender Arbeitslosigkeit.

Zum Abschluss soll eine Teilnehmerin zu Wort kommen:

In der heutigen Zeit, in der alles an der Karriere gemessen wird, haben wir es nicht leicht. Nur wenn Du eine Karriere machst, bist Du etwas wert, sonst bist Du niemand. Besonders wir MigrantInnen haben es nicht leicht, weil wir oft nicht mal eine Chance auf eine zufriedenstellende Arbeit bekommen. Wie soll ich dann ein erfülltes Berufsleben haben, das ich ja anstrebe?! Es tut gut, meine Kompetenzen und Fähigkeiten zu entdecken. Zu sehen, dass ich in meinem Leben viel gemacht, viel geschafft und viel bewältigt habe. Und dadurch viel gelernt. Ich kann Vieles!

.... weil jeder Mensch WERTvoll ist!



Foto: Vera Lujic-Kesnik@migrare

Gabriella Kovacs

gabriella.kovacs@migrare.at
<http://www.migrare.at>
+43 (0)732 66363-26

Gabriella Kovacs ist langjährige Mitarbeiterin bei migrare – Zentrum für MigrantInnen OÖ und spezialisiert auf die Thematik „Migration und Arbeitsmarkt“. Sie ist zertifizierte CH-Q Trainerin und koordinierte die Erprobung und erste Umsetzungsphase des Projektes „Kompetenzenprofil nach CH-Q für MigrantInnen“ bei migrare. Weiters ist sie Trainerin für Deutsch als Fremdsprache/Zweitsprache, PDL-Trainerin (Psychodramaturgische Linguistik) und verfügt über langjährige Projektmanagement- und Trainingserfahrungen in der Erwachsenenbildung. Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen in den Bereichen: Interkulturelle Kompetenz/ Interkulturelle Kommunikation, Migration und Arbeitsmarkt, Antirassismus und Kompetenzmanagement nach CH-Q.

Impressum/Offenlegung

MAGAZIN erwachsenenbildung.at

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

Gefördert aus Mitteln des ESF und des bm:ukk
Projektträger: Bundesinstitut für Erwachsenenbildung
Koordination: Institut EDUCON – Mag. Wilfried Hackl

erscheint 3 x jährlich online, mit Parallelausgabe im Druck

Online: www.erwachsenenbildung.at/magazin

Herstellung und Verlag der Druck-Version:
Books on Demand GmbH, Norderstedt

ISSN: 1993-6818 (Online)
ISSN: 2076-2879 (Druck)
ISSN-L: 1993-6818
ISBN: 9783839153802

Medieninhaber



Bundesministerium für Unterricht,
Kunst und Kultur
Minoritenplatz 5
A-1014 Wien



Bundesinstitut für Erwachsenenbildung
Bürglstein 1-7
A-5350 Strobl

HerausgeberInnen der Ausgabe 9, 2010

Mag.^a Marika Hammerer (Gastherausgeberin)
Dr. Arthur Schneeberger (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)

HerausgeberInnen des MAGAZIN erwachsenenbildung.at

Mag.^a Regina Rosc (Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur)
Dr.ⁱⁿ Margarete Wallmann (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)
Mag. Wilfried Hackl (Geschäftsführender Hrsg., Institut EDUCON)

Fachredaktion

Mag.^a Barbara Daser (ORF Radio Ö1, Wissenschaft/Bildung)
Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Elke Gruber (Universität Klagenfurt)
Dr. Christian Kloyber (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)
Dr. Lorenz Lassnigg (Institut für höhere Studien)
Dr. Arthur Schneeberger (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)
Dr. Stefan Vater (Verband Österreichischer Volkshochschulen)

Online-Redaktion, Satz

Mag.^a Bianca Friesenbichler (Institut EDUCON)
Andreas Brandstätter (/andereseiten / grafik.layout)

Lektorat

Mag.^a Laura R. Rosinger (Textconsult)

Design

Karin Klier (tür 3))) DESIGN)

Website

wukonig.com | Wukonig & Partner OEG

Medienlinie

Das „MAGAZIN erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs“ enthält Fachbeiträge von AutorInnen aus Wissenschaft und Praxis und wird redaktionell betrieben. Es richtet sich an Personen, die in der Erwachsenenbildung und verwandten Feldern tätig sind, sowie an BildungsforscherInnen und Studierende. Jede Ausgabe widmet sich einem spezifischen Thema. Ziele des MAGAZIN erwachsenenbildung.at sind die Widerspiegelung und Förderung der Auseinandersetzung über Erwachsenenbildung seitens Wissenschaft, Praxis und Bildungspolitik. Weiters soll durch das MAGAZIN der Wissenstransfer aus Forschung und innovativer Projektlandschaft unterstützt werden. Die eingelangten Beiträge werden einem Review der Fachredaktion unterzogen. Namentlich ausgewiesene Inhalte entsprechen nicht zwingend der Meinung der Redaktion.

Als Online-Medium konzipiert und als solches weitergeführt, ist das MAGAZIN erwachsenenbildung.at beginnend mit der Ausgabe 7/8, 2009 zusätzlich in Druckform erhältlich.

Urheberrecht und Lizenzierung

Wenn nicht anders angegeben, erscheinen die Artikel des „MAGAZIN erwachsenenbildung.at“ unter der „Creative Commons Lizenz“. BenutzerInnen dürfen den Inhalt zu den folgenden Bedingungen vervielfältigen, verbreiten und öffentlich aufführen:

- Namensnennung und Quellenverweis. Sie müssen den Namen des/der AutorIn nennen und die Quell-URL angeben.
- Keine kommerzielle Nutzung. Dieser Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden.
- Keine Bearbeitung. Der Inhalt darf nicht bearbeitet oder in anderer Weise verändert werden.
- Nennung der Lizenzbedingungen. Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen, unter die dieser Inhalt fällt, mitteilen.
- Aufhebung. Jede dieser Bedingungen kann nach schriftlicher Einwilligung des Rechtsinhabers aufgehoben werden.

Die gesetzlichen Schranken des Urheberrechts bleiben hiervon unberührt. Nähere Informationen unter www.creativecommons.at.

Im Falle der Wiederveröffentlichung oder Bereitstellung auf Ihrer Website senden Sie bitte die URL und/oder ein Belegexemplar elektronisch an redaktion@erwachsenenbildung.at oder postalisch an die angegebene Kontaktadresse.

Kontakt und Hersteller

MAGAZIN erwachsenenbildung.at
p.A. Institut EDUCON,
Bürgergasse 8-10, A-8010 Graz
redaktion@erwachsenenbildung.at
<http://www.erwachsenenbildung.at/magazin>