

Workshoptagung

Lernen ohne Ende?

Probleme der Flexibilisierung und Qualifizierung im Beschäftigungssystem

Tagungsprogramm

8:00-9:00	Check-in
9.00	Beginn, Begrüßung der TagungsteilnehmerInnen Dr. Angelika Hagen (Moderation)
9.10-9.40	Raubbau und Nachhaltigkeit in der Wissensgesellschaft Dr. Hans Georg Zilian , Büro für Sozialforschung
9.40-10.00	Fragen und Diskussionen
10.00-10.30	Beschäftigung und Qualifizierung von älteren ArbeitnehmerInnen Mag^a. Karin Steiner , abif
10.30-10.50	Fragen und Diskussionen
10.50-11.20	Kaffeepause
11.20-11.50	Neue Trends in Methoden und Anwendung lebensbegleitenden Lernens (E-Learning) in Betrieben Dr. Margit Hofer , Zentrum für Soziale Innovation
11.50-12.10	Fragen und Diskussionen
12.10-12.40	Probleme und Möglichkeiten betrieblicher Qualifizierung und E-learning bei älteren ArbeitnehmerInnen – Erfahrungen aus der Praxis Manfred Brandner , bit media e-Learning solution, Siemens
12.40-13.00	Fragen und Diskussionen
13.00-14.30	Mittagsbuffet
14.30-15.00	Open-Space-Technology: Einführung und Themenfindung
15.00-17.00	Arbeit in den Workshops
17.00-17.30	Kaffeepause
17.30-18.30	Präsentation der Workshopergebnisse Fragen und Diskussion
18.30	Zusammenfassung, Schlussbetrachtung und Ausblick

Workshoptagung

Lernen ohne Ende?

Probleme der Flexibilisierung und Qualifizierung im Beschäftigungssystem

TeilnehmerInnen

Name	Organisation
Adam, Ursula Mag.	waff - Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds
Bechter, Barbara Mag.	abif - Analyse Beratung und interdisziplinäre Forschung
Bernert, Peter Ing.	BFI NÖ Ausbildungszentrum
Brandner, Manfred	Siemens Bitmedia
Cejka, Sonja Mag.	Interdisk-Netzwerkkoordination waff - Projektmanagement GmbH
Chladek, Maria Dr.	BMVIT - Bundesministerium für Verkehr Innovation und Technologie
Debelak, Elke Mag.	WU-Wien, Allgemeine Pädagogik
Doppel, Lena	IOT - Individuum Organisation Technologie
Egger, Andrea Mag.	abif - Analyse Beratung und interdisziplinäre Forschung
Ferk, Heidi	Mentor GmbH & Co
Galehr, Claudia Mag.	AMS Österreich
Gollonitsch-Gehmacher, Ulrike Mag.	Arbeiterkammer Wien
Gruber, Alexandra Mag.	Österreichisches Institut für Erwachsenenbildung
Hagen, Angelika Dr.	Hagen Consult
Hagspiel, Doris	Regionalmanagement Steyr-Kirchdorf
Hammer, Gerald Mag.	Statistik Austria
Hofer, Birgit Dr.	ZSI - Zentrum für Soziale Innovation
Hovorka, Silvia	AMS NÖ
Hribernic, Petra	BMWA - Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
Kadi, Selma	-
Kaupa, Isabella Mag.	SORA - Social Research and Analysis
Kreiml, Thomas Mag.	abif - Analyse Beratung und interdisziplinäre Forschung
Lachinger, Rudolf	BMWA - Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
Laun, Eva	BFI Wien – Berufsförderungsinstitut Wien
Logar, Sylvia Mag.	-
Machat-Herdwig, Christina	AMS Österreich, Abt. BIQ

Markowitsch, Jörg Dr.	3s superior:skills:solutions
Mayer, Christian	Euregio Regionalmanagement MV
Mitter, Gernot Dr.	Arbeiterkammer Wien
Mosberger, Brigitte Mag.	abif - Analyse Beratung und interdisziplinäre Forschung
Moser, Cornelia Mag.	Statistik Austria
Moshammer, Friedrich Dr.	AMS Österreich, Abt. BIQ
Muralter, Doris Mag.	abif - Analyse Beratung und interdisziplinäre Forschung
Musäus, Michael Mag.	waff - Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds
Obenholzner, Elke Mag.	Arbeiterkammer Wien
Pöhr, Franz Dr.	AMS Salzburg
Popovici, Diana M.A.	abif - Analyse Beratung und interdisziplinäre Forschung
Prüwasser, Josef	Berufsförderungsinstitut - BAZ Wien
Ptacek, Dieter	waff - Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds
Putz, Ingrid	-
Rainer, Andrea DI	GPA - Gewerkschaft der Privatangestellten
Rihl, Thomas Mag.	Job-TransFair GmbH
Schmee, Josef Dr.	Arbeiterkammer Wien, Abt. Kommunalpolitik
Schmidt, Torsten Diplom-Verwaltungswirt	Bundesagentur für Arbeit-Berlin
Seidl, Marion Mag.	Industriellenvereinigung (LGNB)
Simbürger, Elisabeth Mag.	SORA - Social Research and Analysis
Stage, Herwig Dr.	BFI Wien - Berufsförderungsinstitut Wien
Steiner, Karin Mag.	abif - Analyse Beratung und interdisziplinäre Forschung
Sturm, René	AMS Österreich, Bundesgeschäftsstelle
Übelhör, Birgit Mag.	-
Vlastos, Michael	ÖGB - Österreichischer Gewerkschaftsbund
Vogt, Marion Mag.	FORBA - Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt
Wallace, Claire Dr.	IHS - Institut für höhere Studien
Weber, Friederike Mag.	Prospect GesmbH.
Weissengruber, Sandra	Burgenländisches Schulungszentrum
Zaininger, Peter Dr.	BMVIT- Bundesministerium für Verkehr Innovation und Technologie, Abt. III/13
Zdrahal-Urbaneck, Julia Mag.	-
Ziegler, Elke Mag.	Frauenakademie
Zilian, Hans-Georg Univ.Do. Dr.	Büro für Sozialforschung

Qualifizierung und Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen

Karin Steiner

Die Alterung der Beschäftigten und der wirtschaftliche Strukturwandel zählen gegenwärtig zu den bedeutendsten Entwicklungstendenzen am Arbeitsmarkt. Zusätzliche Brisanz und Aktualität gewinnt das Thema sicherlich auch durch die daran anknüpfenden Reformen im Sozialbereich (Stichwort „Pensionsreform“), die den immer längeren Verbleib von Menschen im Erwerbsleben vorsehen.

Seit den 1980er Jahren nimmt der Anteil der Bevölkerung bis 14 Jahre rapide ab, die Gruppe der 40- bis 64-jährigen – so die Prognose – wird mit ca. 53% die Mehrheit des Arbeitskräftepotenzials bilden. Der Trend einer zunehmend älteren Gesamtbevölkerung findet am Arbeitsmarkt bisher allerdings noch keine Entsprechung, da nur ein geringer Anteil der österreichischen Erwerbstätigen bis zum „normalen“ Pensionsantrittsalter im Arbeitsleben verbleibt. Vor dem Hintergrund der Erhöhung des Pensionsalters beginnt mit dem 40. Lebensjahr genau genommen erst die zweite Hälfte des Erwerbslebens. Paradoxiertweise ist jedoch gerade das 40. Lebensjahr eine Zäsur hinsichtlich der Verschlechterung von Arbeitsmarktchancen. Insbesondere im Hinblick auf eine Anhebung des Pensionsalters kann künftig von einem Ansteigen der Arbeitslosenzahlen unter Älteren bzw. einer Prekarisierung der Beschäftigung im Alter ausgegangen werden.

Sowohl bei Frauen als auch bei Männern erlebt die Rate geringfügig Beschäftigter ab dem 55. bzw. ab dem 60. Lebensjahr nochmals einen Anstieg. Einerseits deutet das darauf hin, dass Menschen dieser Altersgruppe geringere Chancen auf Standardbeschäftigung haben als Jüngere oder dass sie versuchen, neben dem Erhalt des Arbeitslosengeldes zumindest ein kleines Zusatzeinkommen zu erwirtschaften. Andererseits kann es auch ein Hinweis auf PensionistInnen sein, die ihren Lebensunterhalt mit der Pension nicht sichern können oder zur Verbesserung ihres Lebensstandards eine geringfügige Beschäftigung aufnehmen. Dieser Trend dürfte sich angesichts der Anhebung des Pensionsalters in den nächsten Jahren vor allem bei gleichbleibend geringen Chancen dauerhafter Reintegration in den Arbeitsmarkt verstärken. Es besteht dringender Handlungsbedarf hinsichtlich der Integration älterer ArbeitnehmerInnen, um Menschen auch in der zweiten Hälfte ihrer Erwerbskarriere existenzsichernde Möglichkeiten der Erwerbstätigkeit zu bieten.

Betrachtet man vor diesem Hintergrund arbeitsmarktpolitische Konzepte, so sind in Österreich vor allem Lohnkostenzuschüsse (für Kurzarbeitslose) sowie Transitbeschäftigung (für Langzeitarbeitslose), aber auch Qualifizierungsförderung insbesondere für Ältere als präventive Instrumente zu nennen. Insgesamt sollten den isolierten Lösungen oder vereinzelt Maßnahmen kombinierte Maßnahmenbündel vorgezogen werden, die auch Bildungs-, Sozial- und Gesundheitspolitik umfassen.

Wichtig ist auch eine Art Doppelstrategie, die sowohl auf die Beseitigung akuter Beschäftigungsprobleme Älterer abzielt als auch auf die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit während des gesamten Erwerbslebens. Das heißt insbesondere, dass betriebliche Gesundheitsförderung und Weiterbildung als präventive Maßnahmen bereits ab einem Alter von etwa 35 Jahren einsetzen sollten. Entsprechend dem finnischen Modell wären neben Qualifizierung (speziell auf die Bedürfnisse Älterer zugeschnitten) und Beschäftigungsförderung (Qualität; Arbeitsbereiche, in denen Ältere produktiv sein können; Teilzeitarbeitsmodelle als gleitender Übergang in die Pension) auch Sensibilisierungsmaßnahmen bei Betrieben und Beschäftigten durchzuführen.

Raubbau und Nachhaltigkeit in der Wissensgesellschaft

H. G. Zilian

In den USA und in Europa erleben wir derzeit einen wohl dokumentierten wirtschaftlichen Umbruch, der Fragen der betrieblichen Schulungsstrategie und der allgemeinen Bildungspolitik neue Akzente verleiht: Der primäre Sektor beschäftigt nur mehr einen verschwindenden Anteil der Erwerbstätigen, und der sekundäre Sektor schrumpft dramatisch. Beispiele der Verlagerung von Produktionsbetrieben in Billiglohnländer finden wir jede Woche in der Zeitung. Die entwickelten Gesellschaften sind auf dem Weg zur Dienstleistungsgesellschaft – dies bedeutet einerseits eine Zunahme der Arbeitskräfte, die mit der Ausübung von „skin-trades“ (Betreuung, Massage, Therapie) befasst sind, andererseits eine Ausweitung jenes Teils des Dienstleistungssektors, in dem wissensbasierte Aktivitäten stattfinden. Da persönliche Dienstleistungen nicht in Billiglohnländer ausgelagert werden können, wird die Abdeckung des Arbeitskräftebedarfs in diesem Segment ein entsprechendes Ausmaß von Zuwanderung erfordern, also von zusätzlichen dienstbaren Geistern für die Wissensklasse. Es sollte offensichtlich sein, dass dieses Arrangement äußerst konfliktträchtig ist.

Gleichzeitig steigt aufgrund der Globalisierung der Konkurrenzdruck im gesamten wirtschaftlichen System. Für die Einzelunternehmung wird es zur Überlebensfrage, ob sie Kosten einsparen und „slack“ vermeiden kann. Hinzu kommt, dass sich unter diesen Bedingungen kurzfristige Planungshorizonte durchsetzen müssen. Das öffentliche Gut „Sozialkapital“ verfällt, gemeinsam mit den gesellschaftlichen Beständen an Humankapital. In dieser Situation entsteht der Zwang oder zumindest die Versuchung, Ausbildungs- und Schulungsaktivitäten auf Einzelpersonen, andere Unternehmen und die öffentliche Hand zu überwälzen; dies ist Teil der neuen, durch die Hektik der modernen Wirtschaft angefachten Verteilungskämpfe. Die von der EU und den anderen mit der zentralen Finanzierung von Qualifikation befassten Institutionen tragen zur Entschärfung dieser Situation wenig bei. „Arbeitsplatznahe Qualifizierung“ etwa kommt nicht den Arbeitslosen, sondern den Beschäftigten und den Unternehmen zugute; ähnliches gilt für Arbeitsstiftungen. Der Vortrag wird versuchen, die Idee des „Lebenslangen Lernens“ in den skizzierten strategischen Kontext einzubetten und einer Analyse zu unterziehen, die der Komplexität der empirischen Situation adäquat ist.

Probleme und Möglichkeiten betrieblicher Qualifizierung und E-Learning bei älteren ArbeitnehmerInnen – Erfahrungen aus der Praxis

Manfred Brandner

Dass Aus- und Weiterbildung das Potential der Mitarbeiter steigert und somit einen entscheidenden Beitrag zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit leistet, ist Österreichs Unternehmen schon lange bewusst. Mit E-Learning ergeben sich nicht nur entscheidende Vorteile im wirtschaftlichen und organisatorischen Bereich: Bildung wird auch messbar.

Der Europäische Computer Führerschein: Ein Standardzertifikat der Vergangenheit und der Zukunft

Bis zum Jahresende 2003 gab es in Österreich 177.105 ECDL-KandidatInnen. Unternehmen wie auch Privatpersonen steigern und messen damit das Potential in Sachen IT-Kenntnisse. In der schulischen Ausbildung zählt die Lernsoftware zum ECDL von bit media zu einem vielfach eingesetzten und bewährten Unterrichtsmittel. Man kann also davon ausgehen, dass Personen unter dem 18. Lebensjahr großteils mit diesen Qualifikationen ausgestattet sind bzw. sein werden. Vor allem aber auch ArbeitnehmerInnen zwischen dem 25. und 50. Lebensjahr setzen auf Aus- und Weiterbildung mit elektronischen Lernmedien. So haben beispielsweise über 6.000 Bedienstete des Landes Niederösterreich, die Mitarbeiter der ThyssenKrupp Stahl AG oder der Wella AG sowie Österreichs Parlamentarier die Möglichkeit sich ihre ECDL Kenntnisse mittels der E-Learning-Software „ECDL 4Plus“ von bit media anzueignen.

In Österreich waren die ArbeitnehmerInnen die primäre Zielgruppe des ECDL. Die meisten Berufstätigen hatten zuvor noch nie eine Ausbildung im IT-Bereich erhalten, und zwar weder in der Schule noch später im Beruf. Selbstverständlich war der ECDL von Anfang an bei Berufswechsel, Berufswiedereinstieg oder Arbeitslosigkeit von besonderer Bedeutung. Doch bald zeigte sich, dass der ECDL auch von anderen Bevölkerungsgruppen verlangt wurde, insbesondere von SchülerInnen, SeniorInnen und Selbständigen. Der ECDL bietet jedoch für viele ältere ArbeitnehmerInnen oder ältere Menschen generell, auch aufgrund der inhaltlichen Breite, oftmals kaum genügend Anreize. Hier setzt das neue Zertifikat e-Citizen an:

e-Citizen: Zertifizierung von 10 bis 65+

In Österreich ist ein 20-prozentiges Wachstum des Anteils der über 60-jährigen vom Jahre 1997 bis zum Jahre 2000 festzustellen. Entfällt auf die über 60-jährigen derzeit ein Anteil von ca. 20 % der Bevölkerung, so wird dieser Wert bis zum Jahr 2030 auf 33 % steigen. Es ist also höchste Zeit, sich Gedanken über IT-Zertifizierungsmöglichkeiten für alle Zielgruppen zu machen.

e-Citizen ist ein von der ECDL-Foundation entwickeltes Enduser-Computerskills-Zertifikat, das grundlegendes Computerwissen und Wissen über die Such- und Kommunikationsmöglichkeiten des Internets bestätigt. Es geht hierbei nicht nur darum, wichtiges Know-how im Bereich der Computerumgebung zu sichern, sondern vor allem um elektronische Kommunikation, so z.B. mit Ämtern und Behörden bzw. auch im privaten Umfeld. e-Citizen ist für all jene geeignet, die Grundfertigkeiten am Computer besitzen, aber kaum Erfahrung im Gebrauch des Internets gesammelt haben. Denn das Internet wird in der Informationsgesellschaft mit ihren vielfältigen Anwendungen auch im Bereich der elektronischen Kommunikation mit Ämtern und Behörden eine immer wichtigere Rolle spielen. Mit e-Citizen wird die Zielgruppe also auf alle Bürger erweitert.

Das Angebot an Zertifikaten wird breiter und weitergehend und soll mittelfristig auf vier unterschiedlichen Qualifikationsebenen offeriert werden: Klassischer ECDL, ECDL-„Auffrischungsprüfungen“, e-Citizen, sowie dem ECDL-Advanced.

Neue Trends in Methoden und Anwendung Lebensbegleitenden Lernens (E-Learning) in Betrieben

Margit Hofer

Globalisierung und die damit verbundene permanente Expandierung von Wissen und Information zwingen uns in eine neue Ära der Veränderungen. Dieser Umbruch spiegelt sich in neuen Anforderungen und differenzierten Kompetenzen für Beschäftigte wider, die innerhalb der Aus- und Weiterbildung flexibel erworben werden sollen. Diesbezüglich kann jedoch eine Diskrepanz zwischen Strategie und Umsetzung in Betrieben erkannt werden: Zum einen wird die Funktion von Fort- und Weiterbildung klar als eine essentielle Firmenstrategie zur Sicherung der Konkurrenzfähigkeit gesehen. Gleichzeitig wurde der in den letzten beiden Jahren erhoffte Aufschwung der Fort- und Weiterbildung nicht erreicht, da Weiterbildung vorwiegend als langfristige Investition gesehen wird und nur ein kleiner Teil der Human-Ressource-ManagerInnen von einer kurzfristigen positiven Einwirkung auf ihren Betrieb überzeugt ist.

Zudem wächst der Druck auf Human-Ressource-ManagerInnen die Effektivität von Trainings nachzuweisen und damit Investitionen zu rechtfertigen. Als Konsequenz davon erlangt der Begriff des Bildungscontrollings immer mehr an Bedeutung, obwohl bis zu diesem Zeitpunkt kein ganzheitlicher Ansatz entwickelt wurde. Untersuchungen in diesem Bereich zeigen klar, dass Human-Ressource-ManagerInnen bis zu diesem Moment nur einen äußerst kleinen Teil dieses Bildungscontrollings abdecken und vorwiegend nur ein finanzieller Standpunkt in Betracht gezogen wird. Bildungscontrolling umfasst jedoch mehrere Zyklen, die bedacht werden müssen. Anhand dieser Zyklen werden neue Trends und Tendenzen in der betrieblichen Weiterbildung diskutiert, die sich aufgrund der veränderten Bedürfnisse von Betrieben ergeben. Auf allen Ebenen des Trainings werden Differenzen festgestellt, die auf neue Strategien im Bereich der Weiterbildung schließen lassen. Zudem fehlt es an notwendiger „technischer Strategie“. Nur 41% der KMUs und Großkonzerne in Österreich und Deutschland können auf technische Unterstützung im Bildungscontrolling verweisen. Der Markt reagiert auf diese Lücke und bietet zunehmend (technische) Serviceleistungen in Form von Brokeragesystemen an (z.B. Elena).

Das Bild von Weiterbildung (E-Learning) in Betrieben wird in den letzten Jahren insbesondere von drei Faktoren geprägt: 1) Anforderungen an betrieblich speziell angepasste Inhalte, 2) größere Flexibilität beim Lernzugang und 3) eine klare Dezentralisierung einzelner Bildungsinstitutionen hin zur Marktorientierung von Bildungsangeboten.

E-Learning spielt diesbezüglich eine außergewöhnlich revolutionäre Rolle. Durch die typische Charakteristik der Unabhängigkeit von Zeit und Ort (z.B. Learning on Demand, Blended Learning), eröffnen sich neue Möglichkeiten der Weiterbildung. Gleichzeitig kann E-Learning sich an individuelle Bedürfnisse und Präferenzen sowie das individuelle Vorwissen der Betroffenen anpassen. Diese Vorteile erklären Wachstumsraten von bis zu 70 % im E-Learning-Bereich. Trotzdem verhindern eine undurchsichtige Markttransparenz und ein oftmals qualitativ gering gehaltener Inhalt die volle Entwicklung des Potentials und Durchdringung des Weiterbildungsmarktes. Zudem herrscht Skepsis gegenüber der Effektivität von E-Learning (wohl auch auf Grund mangelnder Informationen). Trotzdem erkennen die meisten Firmen die Notwendigkeit der Implementierung von E-Learning und planen, in diesem bzw. in den nächsten beiden Jahren in E-Learning zu investieren, und zwar auch mit der Hoffnung, die Kosten für Weiterbildung langfristig reduzieren zu können.

Aufgrund dieser Problematiken werden neue Trends beobachtet: Die Forderung nach verbesserter pädagogischer und inhaltlicher Qualität wird immer drängender. Anbieter reagieren auf diese Bedürfnisse mit verstärkter Konzentration auf den Bereich der Qualitätssicherung und der Unterstützung für Online-Lehrende und Online-Lernende, die nicht nur auf die technische Ebene beschränkt ist, sondern auch genügend Informationen über Qualität, Vorgehensweise des E-Learning-Angebotes und Kosten/Nutzen für Betriebe bietet.

ReferentInnen

Manfred Brandner übernahm 1998 den Aufbau und die Leitung der Abteilung für Unternehmensberatung und Implementierung in den Bereichen IT, Kaufmännische Software und e-Business der bit schulungscenter GmbH. 1999 wechselte er zu bit media e-Learning solution GmbH, wo er als Mitglied der erweiterten Geschäftsführung für Personal, Controlling, Vertrieb und für den Aufbau eines internationalen Partnernetzwerkes (Holland, Deutschland, Ungarn, Türkei und Bulgarien) verantwortlich war. Ein Jahr später übernahm er die Geschäftsführung von bit media Österreich und ist ebenfalls als Geschäftsführer für bit media Deutschland mitverantwortlich.

Dr. Margit Hofer war von 1998 bis 2003 in Brüssel als Consultant des Schwedischen Unterrichtsministeriums für verschiedene Forschungsprojekte im Bereich der Online-Fort- und Weiterbildung sowie der Evaluierungsverfahren von E-Learning tätig. Seit 2004 ist sie Mitarbeiterin des Zentrum für Soziale Innovation (ZSI) im Bereich „Technik und Wissen“ mit Forschungsschwerpunkt auf Pädagogik und E-Learning.

Mag^a. Karin Steiner gründete nach vierjähriger Forschungstätigkeit am ÖIBF 1999 gemeinsam mit anderen WissenschaftlerInnen die Wissenschaftliche Vereinigung für Analyse, Beratung und Interdisziplinäre Forschung (abif). Von 2000 bis 2003 war sie Co-Geschäftsführerin, seit 2004 ist sie alleinige Geschäftsführerin von abif. Ihre Schwerpunkte liegen in den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung und Evaluation. Sie arbeitet außerdem als Trainerin für Profit- und Non-Profit-Organisationen in den Bereichen Rhetorik, Kommunikation, Führung und Projektmanagement.

Univ.-Doz. Dr. Hans-Georg Zilian ist Leiter des Büros für Sozialforschung in Graz. Er ist unter anderem wesentlich an der Durchführung der Denkwerkstätte Graz des AMS Steiermark beteiligt, die sich seit mehreren Jahren in regelmäßigen Konferenzen, Workshops und Publikationen mit arbeitsmarktpolitischen Themen auseinandersetzt. Zahlreiche Buchpublikationen als Autor und Herausgeber, darunter: Spreu und Weizen. Das Verhalten der Arbeitskräftenachfrage (zusammen mit B. Malle), Graz 1994; Die Zeit der Grille? Eine Phänomenologie der Arbeit, Amsterdam 1999.

Zur Methode der Open-Space-Technology

Die Open-Space-Technology ist eine von Harrison Owen Mitte der 1980er Jahre entwickelte Großgruppenmethode, die der Entfaltung der produktiven Energien und Fähigkeiten aller TeilnehmerInnen Raum geben soll.

1. **Schritt: Themenwahl:** Die TagungsteilnehmerInnen bestimmen selbst die Workshop-Themen. Diese werden auf Flipcharts geschrieben, die bereits an der Wand hängen, wobei die ThemeninitiatorInnen namentlich genannt werden. Wesentlich ist, dass derjenige/diejenige selbst zu diesem Thema etwas erarbeiten will.
2. **Schritt: Marktplatz:** Alle anderen TeilnehmerInnen gehen zum Anschlagbrett und tragen sich bei der Arbeitsgruppe ein, bei der sie mitarbeiten wollen.
3. **Schritt: Arbeit in den Workshops/Kleingruppen:** In unterschiedlichen Räumen wird zu den jeweiligen Themen gearbeitet. Wenn ein/eine TeilnehmerIn bemerkt, dass er/sie zu dem Thema nichts beitragen kann, ist es auch möglich, die Gruppe zu wechseln. Wesentlich ist, dass die Ergebnisse bzw. die wichtigsten Meinungen von den ThemeninitiatorInnen schriftlich festgehalten werden.
4. **Schritt: Präsentation und Diskussion der Ergebnisse:** Die Ergebnisse werden von den ThemeninitiatorInnen schwerpunktmäßig präsentiert und im Plenum diskutiert.