

Jürg Fraefel

Wissensmanagement in heil- und sonderpädagogischen Einrichtungen im Spannungsfeld zwischen Mensch und Technik

Zusammenfassung

In Sonderschulen, Heimen oder in der schulischen Integration arbeiten eine Vielzahl von Personen mit unterschiedlichen Aufgaben, viele davon in Teilzeit. Die Therapeutinnen, Lehrpersonen, die Schulleitung und das administrative Personal benötigen zum Erledigen ihrer Arbeit Informationen und Wissen. Während ihrer praktischen Arbeit erwerben sie persönliches Wissen, welches anderen Mitarbeitenden dienen kann. Zum Wissenstransfer in der Organisation werden auch elektronische Medien eingesetzt. In der Heil- und Sonderpädagogik Tätige sind wie viele andere oft skeptisch gegenüber Computertechnik. Der vorliegende Aufsatz zeigt Wege auf, wie die Technik als Hilfsmittel zum Aufbewahren und Verteilen von Wissen in sinnvoller Weise genutzt werden kann. Er gibt einen Überblick über mögliche Ansatzpunkte, wie eine Schule oder ein Heim ein Wissensmanagement aufbauen kann.

Résumé

Une multitude de personnes sont actives dans les écoles spécialisées ou dans l'intégration scolaire. Elles ont des fonctions et des tâches différentes, et beaucoup d'entre elles travaillent à temps partiel. Afin d'accomplir leur fonction, les thérapeutes, les enseignants, la direction et le personnel administratif nécessitent des informations et des connaissances. Pendant leur travail pratique, elles s'approprient des connaissances personnelles dont peuvent profiter les autres collaborateurs. Pour le transfert des connaissances au sein de l'organisation, des médias électroniques sont employés. Or, les acteurs de la pédagogie spécialisée sont, comme beaucoup d'autres, souvent sceptiques à l'encontre de la technique informatique. Le présent texte montre que la technique peut être utilisée comme ressource pour conserver et partager des savoirs de manière judicieuse. Il donne un petit aperçu des points de départ possibles, de comment une école ou un home peut se construire un système de management des connaissances.

Worum es geht –

Ein Beispiel aus dem Schulalltag

10-Uhr-Pause im Primarschulhaus Oberdorf. Die schulische Heilpädagogin verabschiedet ihre zwei Schüler und gibt letzte Anweisungen: «Diese Rechtschreibeübung löst ihr bis morgen zur Hälfte, den Rest macht ihr im Unterricht bei der Klassenlehrerin.» Auf dem Weg zum Teamzimmer trifft sie den 6.-Klass-Lehrer: «Gut, dass ich dich sehe, es geht um unsere gemeinsame Lektion nach der Pause: Hast du die Beschrei-

bung der Gruppenarbeit in deinem Postfach gesehen? Es gibt da eine kleine Änderung...» Im Teamzimmer angelangt, erstmal ein Kaffee. Noch stehend kommt die Schulleiterin auf die Heilpädagogin zu: «Ich warte auf deine Antwort zu meiner Mail von gestern, ich muss den Eltern den Termin bestätigen.» Absitzen. Die Grundstufenlehrerin neben ihr: «Ich gebe dir die Anmeldung von Blerim morgen. Welches Formular muss ich denn verwenden?» – Pausengong. Noch schnell beim persönlichen Postfach vorbei:

Wo war denn das Blatt zur Gruppenarbeit? Ihr Blick fällt auf das Terminblatt zuoberst, dann Werbung von Verlag X, ein kleiner Zettel («Bitte zurückrufen»). Hier das Blatt!

Absprachen gehören in der schulischen Heilpädagogik oder in sonderpädagogischen Einrichtungen zum Alltag. Seit der Verbreitung des Personalcomputers und des Internets nutzen Organisationen den Computer und das Internet zur inner- und ausserbetrieblichen Vernetzung und zum Wissenstransfer. Ein Teil der Absprachen erfolgt im *persönlichen Kontakt*, für andere nutzen die Beteiligten *elektronische Hilfsmittel* wie E-Mail oder elektronische Team-Agenden. Informations- und Kommunikationstechnologien (ICT) dienen im schulischen Umfeld einerseits als Instrument zur Arbeitsorganisation sowie zur Vor- und Nachbereitung, andererseits wird der Computer auf Schülerebene als Lernhilfe und zur Förderdiagnostik eingesetzt. Einige Fachpersonen betonen angesichts dieser Techniklastigkeit des kommunikativen Alltags, dass die eigentliche Arbeit im *direkten* Kontakt mit Kindern und Jugendlichen geschieht. Absprachen und Wissensaustausch sind ihres Erachtens deshalb nur im persönlichen Gespräch möglich.

Die nachfolgenden Ausführungen nehmen diese Bedenken auf und gehen der Frage nach, wie persönliche Formen des Wissenstransfers mit elektronischen Mitteln in sinnvoller Weise kombiniert werden können.

Am Anfang steht der Mensch...

Meist thematisieren Leiterinnen und Leiter einer Bildungsorganisation die Wissenskommunikation im Team, weil sie eine Übersicht über die vielen oft parallel verlaufenden Themen und Projekte benötigen. Die

Leitenden wollen wissen, wer woran arbeitet und wohin die Ressourcen gehen. Und sie versprechen sich durch die neue Klarheit insgeheim eine Zeit- und Kostenersparnis. Es ist zu wünschen, dass sich letztere einstellt, doch die Arbeitsqualität steht im Vordergrund. Eine Therapeutin kann sich beispielsweise in einer gemeinsamen (elektronischen) Ablage Informationen und Materialien über eine Therapieform oder ein Lehrmittel holen und erfährt dort, an wen sie sich für persönliche Erläuterungen wenden kann. Mit diesem Wissen von anderen Personen erweitert sie ihr Handlungsrepertoire. Die Unterrichts- und die Therapiequalität werden entsprechend verbessert. Ein funktionierender Wissensfluss spart Energie, welche wiederum für die zwischenmenschliche Arbeit zur Verfügung steht.

Wissensmanagement im Team beginnt mit Austausch

An erster Stelle steht beim Einstieg in die Wissensmanagement-Thematik die Information der Mitarbeitenden. Die Schulleitung präsentiert jedoch *nicht* eine fertige Strategie oder die bereits angeschaffte Software. Viel mehr teilt die Leitung den Mitarbeitenden mit, dass sie der gemeinsamen Ressource Wissen Sorge tragen und dem Wissenstransfer im Team Raum geben will. Schulteams haben zum Beispiel damit begonnen, dass jede einzelne Person einen sogenannten *Wissensbaum* (Willke 2004, S. 77; Abb. 1) zeichnet und anhand dieser Metapher den Ursprung des persönlichen Wissens visualisiert. Darauf folgt ein mündlicher Austausch; man staunt, wer was weiss, wer welche Ausbildung genossen und wer früher wo gearbeitet hat. Aus einem solchen Teamentwicklungs-Anlass können die Personen in weiteren Teilschritten eine gemeinsame *Wissenslandkarte* (Reinmann-



Abbildung 1: Wissensbaum (Willke 2004, S. 77)

Rothmeier 2001, S. 86) oder sogenannte «Gelbe Seiten» (Probst et.al. 2006, S. 67) der Abteilung oder Schule entwickeln. Diese machen transparent, bei welcher Person welches Wissen zur Verfügung steht. Hierbei ist zentral, dass die einzelnen Wissens-träger identifiziert bleiben, d.h. sie müssen ihr Wissen nicht zuhanden einer anonymen Datenbank «abgeben»; vielmehr pflegen sie dieses weiter

Klein beginnen – freiwilliges Pilotprojekt

Es macht wenig Sinn, wenn die Schulleitung des eingangs erwähnten Schulhauses Oberdorf «Wissensmanagement» mit der grossen Kelle anrühren würde. Ein aufwändiges Konzept mit mehrjährigem Umsetzungsplan macht erstmal skeptisch und weckt Widerstand: «Was nützt mir *eu-er* Plan, der frisst nur Zeit. In *meinem* Arbeitsalltag stellen sich ganz andere Probleme, und zwar auf der menschlichen Seite» mögen sich die Lehrpersonen denken. Die Mitarbeitenden sollen vielmehr mit einem überschaubaren, zeitlich begrenzten Pilot-

projekt die Gelegenheit erhalten, gute Erfahrungen zu sammeln. Ein Beispiel:

Das Schulteam plant die jährliche Projektwoche. Es stellt sich die Frage, in welcher Form über die Ergebnisse berichtet werden soll: Projektbericht, Zeitungsartikel oder Elternbesuch? Die ICT-Verantwortliche schlägt einen Blog vor, eine Internetseite in Form eines chronologisch geführten Tagebuchs. Täglich soll eine andere Schülergruppe darin mit Wort und Bild ihre Erlebnisse schildern. Nach einer gemeinsamen Weiterbildung zur Einführung sind die Lehrpersonen imstande, Beiträge im Blog zu veröffentlichen. Sie haben nun die Wahl, ob sie sich am Blog beteiligen wollen. Die schulische Heilpädagogin übernimmt die Koordination, besucht während der Projektwoche täglich eine andere Klasse und begleitet jeweils eine Schülergruppe beim Verfassen des öffentlichen Tagebucheintrags.

Start auf Unterrichtsebene –

Transfer auf Teamebene

Das Schulteam führt den Blog demnach zuerst auf der *Unterrichtsebene* ein. Das Schulteam kombiniert den Blog mit einer Projektwoche, welche sowieso durchgeführt werden sollte. Bei der Projektauswertung berichten die beteiligten Lehrpersonen über ihre ersten ermutigenden Erfahrungen mit dem Blogeneinsatz in den Klassen.

Später greift die ICT-Verantwortliche in Absprache mit der Schulleitung das erfolgreiche Kleinprojekt auf: Wie könnte mit gleicher Technik ein Nachrichtenblog auf *Teamebene* genutzt oder zur Elternarbeit eingerichtet werden? – Es folgen erste Schritte zur *Institutionalisierung* der Blognutzung: Das Team trifft eine *Vereinbarung*: Die die Sitzungen belastende Informatio-

nen sollen künftig in einem internen Newsblog publiziert werden. An Teamsitzungen wird nur noch auf die entsprechenden Inhalte im Blog hingewiesen. Die Lehrpersonen sind aufgefordert, sich am Blog aktiv zu beteiligen. Die ICT-Verantwortliche steht in ihrer Rolle als pädagogische Beratungsperson (Fraefel 2007, S. 57) den Lehrpersonen in den folgenden Wochen und Monaten für persönliche Beratungen zur Verfügung.

Vom Wissen des Menschen zum Wissen der Organisation

Zahlreiche Softwareprodukte werden mit dem Hinweis angepriesen, dass mit ihrer Hilfe «Wissensmanagement» betrieben werde; doch die Computertechnik ist nur ein Teilaspekt. Das ganzheitliche Wissens-

management identifiziert den Menschen als Wissensträger und strebt an, das persönliche Wissen für die gesamte Organisation nutzbar zu machen. Dies kann unter anderem mit Hilfe technischer Hilfsmittel erfolgen. Gabi Reinmann-Rothmeier (2001, S. 19) zeigt auf, dass dazu die personalen und organisationalen Aspekte zusammen mit den technischen und gesellschaftlichen in einer Gesamtschau analysiert werden müssen. Im Beispiel des oben erwähnten Blogs im Schulteam beeinflusst dieser die Arbeit der einzelnen Mitarbeitenden, ebenso die Zusammenarbeit und weiter die gesamte Schule als Organisation. Wissensmanagement umfasst demnach die Schnittmenge der Aspekte Mensch, Organisation und Technik dar, wie in Abbildung 2 unten dargestellt.

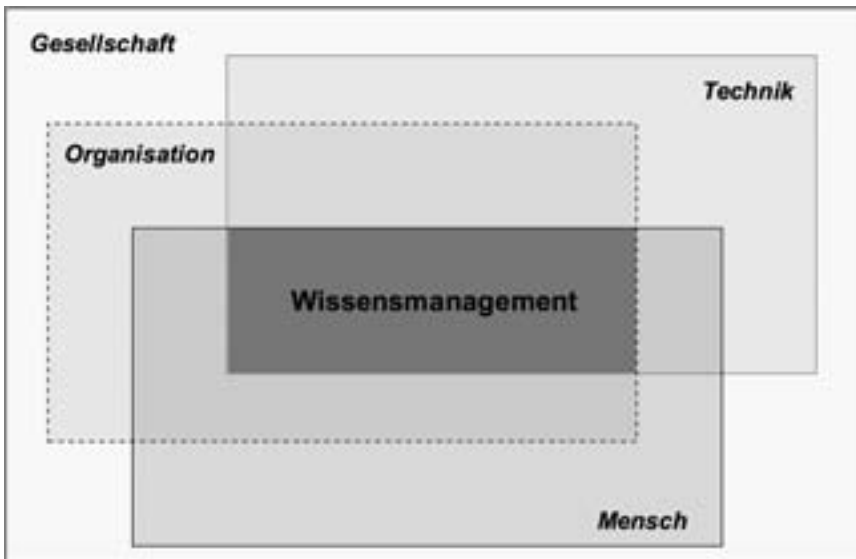


Abbildung 2: Aspekte des ganzheitlichen Wissensmanagements; Reinmann-Rothmeier (2001, S. 19).

Bei der Einführung des besagten Blogs als Wissensinstrument müssen einerseits die notwendigen Massnahmen in jedem einzelnen Aspekt geplant, und andererseits die möglichen Auswirkungen auf die anderen Aspekte antizipiert werden:

Mensch: Die praktischen Erfahrungen und persönlichen Fähigkeiten der einzelnen Personen werden für die anderen Mitarbeitenden nutzbar gemacht. Um den persönlichen Austausch nicht zu vernachlässigen, können die Schreibenden ihre Einträge im Blog kurz halten und die Leserinnen und Leser sind eingeladen bei Interesse, *persönlich* nach Details nachzufragen.

Organisation: Der geplante Nachrichtenblog wird die Zusammenarbeits- und Teamkultur verändern, die von Infos befreiten Teamsitzungen werden eine andere Qualität erhalten und somit wird sich die Organisation als Ganzes verändern.

Technik: Die Mitarbeitenden benötigen eine geeignete technische Infrastruktur am Arbeitsplatz, technische Einführung und Zeit, um die Arbeit mit dem Blog in ihren Alltag einbinden zu können.

Gesellschaft: Die Gesellschaft, die Organisation und der einzelne Mensch müssen sich der gleichen Herausforderung einer Wissensgesellschaft stellen und einen konstruktiven Umgang mit immer neuen Informations- und Wissensbeständen finden. Blogs werden zu gesellschaftlichen und politischen Themen zur Meinungsbildung verwendet und in der Wissenschaft werden sie zunehmend als ernst zu nehmende Experten-Communities wahrgenommen.

Kombination von realen und elektronischen Wissensinstrumenten

Das Thema «Wissensmanagement» ist auf den Tisch gebracht, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wissen, worum es geht; ihre Erwartungen sind geweckt. Und sie sind wohl auch noch etwas skeptisch, was sich dahinter versteckt: Eine Spardiee? Noch mehr Arbeit durch endlose Dokumentationsvorschriften? Das Schulteam wird in einem nächsten Schritt eine *Bestandesaufnahme* über die bestehenden Instrumente des Wissenstransfers und der Wissensspeicherung durchführen: Teamsitzungen, Leitungssitzungen, das informelle Pausengespräch (gibt es einen gemeinsam genutzten Pausenraum?); man trifft sich *zeitgleich* zum Wissensaustausch. Dazu gesellen sich Wissensinstrumente, welche die Mitarbeitenden *zeitversetzt* zu einem beliebigen Zeitpunkt nutzen können: Dokumentenablage, Anschlagbrett oder das Postfach im Teamzimmer. Zeitversetzt werden auch Wissensträger in Papierform wie das real vorhandene Betriebshandbuch oder Anleitungen genutzt, ebenso solche in elektronischer Form wie E-Mail oder der vorgestellte Newsblog (siehe Abb. 3).

In der folgenden *Analysephase* wird die aktuelle Situation beurteilt: Wer benötigt welches Wissen? Welche Wissensinstrumente bewähren sich und welche sind Zeitfresser? Wo fehlen Vereinbarungen? Werden mit den Instrumenten alle Personen erreicht und wo geht Wissen verloren? – Manchmal sind in Organisationen aufwändige Systeme installiert wie z.B. datenbankbasierte Schüler-/Klienten-Informationssysteme, grundsätzlich sehr nützliche Instrumente. In diesen werden alle relevanten Daten gespeichert und sind von überall im Betrieb abrufbar: Grunddaten der Person, getätigte

	Zeitgleiche Wissensinstrumente (synchron)	Zeitversetzte Wissensinstrumente (asynchron)
Real (physisch vorhanden)	<ul style="list-style-type: none"> – Teamsitzungen/Leitungssitzungen – Arbeitsgruppen – Pausen-, Kopierraum- und Ganggespräche – Infothek (produktebezogener Austausch, z. B. über – Lehrmittel, Betriebsmittel etc.) – Weiterbildungen und Kurse – Community of Practice (Austauschgruppen; vgl. Reinmann-Rothmeier 2001, S. 92) 	<ul style="list-style-type: none"> – Dokumentenablage, Ordner, Bibliothek, Sammlung – Anschlagbrett im Teamzimmer/ im Gang – Postfach – «wilde» Infos, z. B. an Eingangstür («Achtung, nicht vergessen: ...!») – Betriebshandbuch, Weisungen, Anleitungen, Geschäftsordnung, Statuten, Jahresprogramm, Schulprogramm, Leitbild
Elektronisch (virtuell)	<ul style="list-style-type: none"> – Chat (z. B. Skype) – Voicechat (Telefon), Textchat (Pager), Videochat 	<ul style="list-style-type: none"> – E-Mail – Forum/Blog/Wiki – Website (CMS) – Wissenslandkarte, «Gelbe Seiten» – Datenmanagementsystem (DMS) – Schüler-(Klienten-)Informationssystem

Abbildung 3: Instrumente des Wissensmanagements (Fraefel 2008)

Interventionen und Therapien, Medikamentierung oder Ereignisnotizen im elektronischen Tagebuch. In der Praxis werden letztere dann doch wieder von Hand geführt, um im besten Fall in einer ruhigen Minute abgetippt und im System gespeichert zu werden; ein Hinweis auf nicht erfolgte Kulturveränderung.

Aus den Analysedaten wird eine *Strategie* und dann ein *Umsetzungsplan* aus Fragen wie den folgenden entwickelt: Wo sind *zeitgleiche* Wissensinstrumente angezeigt und zumutbar (Teilzeitangestellte)? Welche Wissensbestände sollen mit *zeitversetzten* Instrumenten verwaltet werden und welche davon müssen real vorhanden sein, respektive können elektronisch angeboten werden? (Siehe Abb. 3) – Oft ist in einem ersten Schritt die Optimierung bestehender Instrumente notwendig, beispielsweise, wie man erreichen kann, dass die absolut wichtigen Informationen in der permanent überschwemmten Mailbox tatsächlich auch gele-

sen werden. So können E-Mail-Regeln vereinbart werden: Lesefrequenz, Mailkopien, Kennzeichnung «Dringend» etc. Oder das besagte Schulteam Oberdorf vereinbart, dass gewisse Informationen künftig im Newsblog anstatt in einer «Mail an Alle» stehen. Gewisse Wissensarten werden besser zeitgleich weitergegeben, weil sie mehr Erläuterung benötigen, beispielsweise in einer monatlichen «Infothek» (z. B. erprobte neue Lehrmittel). In mehreren Umsetzungsschritten entsteht nun ein vereinbartes System von *realen* und *elektronischen* Wissensinstrumenten, alle haben eine zielgerichtete Funktion und werden sorgfältig im Team eingeführt.

Erfolgsfaktoren bei der Einführung von Wissensinstrumenten in Teams

Peter Suter (2007) hat die Erfolgsfaktoren bei der Einführung von Blogs und Wikis zur Teamkommunikation einer Bildungsorganisation untersucht. Eine zentrale Voraussetzung ist gemäss Suters Studie die *persönliche Einsicht* der Sinnhaftigkeit einer Wissensmanagement-Massnahme. Die Beteiligten müssen die Benutzung des gemeinsamen Newsblogs als bereichernd und nützlich für ihre tägliche Arbeit erkennen. Dies kann nur eintreten, wenn die Beteiligten von Beginn an die *Leitideen* und *Visionen* des Wissensmanagement-Projekts *gemeinsam* mit der Leitung vereinbart haben (Suter 2007, S. 65). Es geht um Vertrauensaufbau, Angstabbau und Motivation und nicht zuletzt um Teamentwicklung. Einerseits muss die Leitung genügend Zeit zur sorgfältigen Einführung auf personaler und technischer Ebene geben, andererseits soll das System so konzipiert sein, dass die Mitarbeitenden ihre Arbeit mit einem Wissensinstrument in die normalen Arbeitsabläufe integrieren können. So kann der besagte Blog auf der Startseite des Internetbrowsers, z. B. mit iGoogle integriert sein.

Als weiteren Erfolgsfaktor müssen die Schulleiterinnen und Schulleiter Wissensmanagement als ein wegweisendes *Entwicklungsinstrument* für die Organisation und als ihr *Führungsinstrument* anerkennen. Die Leitung muss die Massnahmen als Instrumente der *Team- und Personalentwicklung* identifizieren können und muss erkennen, dass diese Unterricht oder Therapie (*Fachentwicklung*) positiv beeinflussen (Böckelmann & Mäder 2007, S. 33). Die Leiterinnen und Leiter müssen bereit sein, die ausgewählten Wissensinstrumente auch *persönlich* in der vereinbarten Weise zu nutzen.

Hauschildt & Witte (1999, S. 20) beurteilen die Grundhaltung der Leitung als einen zentralen Faktor des Gelingens. Sie benennen weiter die Rolle der Fach- respektive der Prozesspromotoren: Personen, welche mit Aufgaben wie der Konzeption, Weiterbildung, Beratung, Kommunikation und Technik beauftragt und dafür freigestellt sind.

Zum Schluss:

Man spricht besser von Wissensarbeit...

Halten wir zusammenfassend fest: Wissen ist an Menschen und ihre praktische Erfahrung gebunden, und pädagogische Arbeit ist in erster Linie Beziehungsarbeit. Wissensmanagement hat zum Ziel, das Wissen von Einzelpersonen der ganzen Organisation und ihren Mitarbeitenden zur Verfügung zu stellen. Die Wissensträger geben ihr persönliches Wissen vorzugsweise durch Austausch und anhand von konkreten Situationen weiter. Technische Hilfsmittel werden dann eingesetzt, wenn die Beteiligten damit den Wissenstransfer «in organischer Weise» fortsetzen können, von verschiedenen Orten aus oder zu unterschiedlichen Zeiten.

Das eingangs erwähnte Schulhaus Oberdorf beginnt ein Wissensprojekt mit einer Bestandesaufnahme, baut auf Bewährtem auf und analysiert, welche Abläufe optimiert werden können. Organisation und Mitarbeitende sind bereit, Neues zu lernen und wissen, dass dieses gemeinsame Lernen ein fortlaufender Prozess ist (vgl. Senge 1996). Megakonzepte ab Stange drohen zu scheitern, eine gemeinsam erarbeitete Strategie und ein ermutigendes Pilotprojekt wie im Schulhaus Oberdorf zeigen eher Erfolg.

Die Entwicklung eines lebendigen Wissenstransfers benötigt Zeit und das Bewusstsein, damit die Zusammenbeitskultur sowie die Organisation als Ganzes nachhaltig zu verändern. Zeit benötigen auch die Mitarbeitenden für den Austausch und die Arbeit mit den (elektronischen) Wissensinstrumenten. Wissensmanagement bedeutet Arbeit, viel Arbeit für alle Beteiligten. Ein *aktiv tätiger Umgang* mit Wissen ist notwendig. Allenfalls wäre da der Ausdruck «*Wissensarbeit*» passender.

Jürg Fraefel M.A.

Dozent Medienbildung

Pädagogische Hochschule

Zürich

juerg.fraefel@phzh.ch

Literaturhinweise

- Böckelmann, C. & Mäder, K. (2007). *Fokus Personalentwicklung. Konzepte und ihre Anwendung im Bildungsbereich*. Zürich: Verlag Pestalozzianum.
- Fraefel, J. (2007). *Schule mit Medienprofil. Entwicklung eines Instrumentariums zur schulischen Profilbildung*. Universität Duisburg-Essen.
- Hauschildt, J. & Witte, E. (1999). *Promotoren. Champions der Innovation*. Wiesbaden: Gabler.
- Probst, G., Raub, S. & Romhardt, K. (2006). *Wissen managen. Wie Unternehmen ihre wertvollste Ressource optimal nutzen*. Wiesbaden: Gabler.
- Reinmann-Rothmeier, G. (2001). *Wissensmanagement lernen. Ein Leitfaden zur Gestaltung von Workshops und zum Selbstlernen*. Weinheim: Beltz.
- Senge, P. M. (1996). *Die fünfte Disziplin. Kunst und Praxis der lernenden Organisation*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Suter, P. (2007). *Erfolgsfaktoren bei der Nutzung von Wiki und Blog als Wissenstools*. Universität Duisburg-Essen.
- Willke, H. (2004). *Einführung in das systemische Wissensmanagement*. Heidelberg: Auer.

Impressum

Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik
9/08, September, 14. Jahrgang
ISSN 1420-1607

Herausgeber

Schweizerisches Zentrum für Heilpädagogik (SZH)
 Haus der Kantone, Speichergasse 6, CH-3000 Bern 7
 Tel. 031 320 16 60, Fax 031 320 16 61
szh@szh.ch, www.szh.ch

Redaktion und Herstellung

redaktion@szh.ch
 Chefredaktion: Beatrice Kronenberg
 Redaktion und Koordination: Martin Sassenroth
 Redaktionelle Mitarbeit: Andreas Fehlmann
 Rédaction: Jacqueline Gyger
 Rundschau und Dokumentation: Andri Janett
 Layout: Monika Feller

Erscheinungsweise

jeweils in der ersten Woche des Monats (mit 1–2 Doppelnummern pro Jahr)

Redaktionsschluss

6 Wochen vor Erscheinen

Inserate

inserate@szh.ch
 Annahmeschluss: 10. des Vormonats; Preise: ab Fr. 220.–
 Mediadaten unter
www.szh.ch/d/buecher/zeitschrift.shtml#inserate

Auflage

3329 Exemplare
 (WEMF-bestätigt)

Druck

Ediprim AG, Biel

Jahresabonnement

Schweiz Fr. 75.– exkl. MWSt; Ausland Fr. 89.–/€ 59.–
 Für Mitglieder des SZH im Jahresbeitrag inbegriffen.
 Einzelnummer: Schweiz + Ausland Fr. 8.–/€ 5.– plus Porto
 Preise Kollektivabonnemente: auf Anfrage

Abdruck

erwünscht, bei redaktionellen Beiträgen jedoch nur mit ausdrücklicher Genehmigung der Redaktion.

Hinweise

Der Inhalt der veröffentlichten Beiträge von Autoren und Autorinnen muss nicht mit der Auffassung der Redaktion übereinstimmen.

Informationen zur Herstellung von Artikeln erhalten Sie unter www.szh.ch/d/buecher/zeitschrift.shtml#schreiben

Weitere Informationen erhalten Sie auf unserer Website www.szh.ch