



CREATEYOURFUTURE

FIT FÜR DIE ARBEITSWELT



Berufliche Eingliederung ehemals
krebskranker Kinder und Jugendlicher.

Informationen für ArbeitgeberInnen

„Auch Survivors, die Spätfolgen haben, sind arbeitsfähig. Vielleicht bin ich sogar ehrgeiziger und arbeite härter als andere. Ich könnte Sie überraschen.“

„Nur weil ich als Kind krank war heißt das nicht, dass ich nicht arbeiten kann und keine gute Leistung bringen kann.“

„Die Erkrankung hat mich zu einer noch positiver denkenden Person gemacht, als ich es zuvor war. Das hilft auch im Job.“



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Dieses Projekt (2014-1-BG01-KA204-001721) wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung (Mitteilung) trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

FIT FÜR DIE ARBEITSWELT

Berufliche Eingliederung ehemals
krebskranker Kinder und Jugendlicher.

Informationen für ArbeitgeberInnen

Redakteur:

Holger Bienzle

AutorInnen:

Teodora Armenkova

Holger Bienzle

Anelia Dimitrova

Abraham Felpeto

Georgia Gleoudi

Stefan Kremser

María José Rodríguez Malmierca

Nadezhda Mileva

Olga Mineva

Stephanie Schremmer

Elisabeth Schmidt-Wonisch

Jennifer Ziegler

Grafik & Design:

Brokkolli

www.brokkolli.com

Herausgeber:

CATRO Bulgaria EOOD

Bregalnitsa Str. 45, Et. 3

1000 Sofia

Bulgarien

Urheberrechte:

2015 CATRO Bulgaria EOOD



Diese Broschüre wurde im Rahmen des Projekts „Create Your Future“ (2014-1-BG01-KA204-001721) ausgearbeitet.

Inhalt

1. Ziel dieser Broschüre	7
2. Leben, aber mit Spätfolgen	9
3. Survivors auf dem Weg in die Arbeitswelt	11
4. Kleiner Input – Größerer Output	15
5. Chancengleichheit am Arbeitsmarkt	19
6. Rechtsvorschriften in Österreich	23
7. Weitere Informationen und Hilfe.	25

1. Ziel dieser Broschüre



Ziel dieser Broschüre

1 von 500 Erwachsenen in Europa ist Survivor - jemand, die/der als Kind oder Jugendliche/r an Krebs erkrankt war und die Krankheit überwunden hat. Survivors haben, wie viele andere, den Wunsch ein „normales“ Leben zu führen und einer Arbeit nachzugehen. Mit dem Berufsorientierungsprojekt „Jugend & Zukunft“ bietet die Österreichische Kinder-Krebs-Hilfe, in Zusammenarbeit mit dem Coachinganbieter die Berater®, Survivors nach der Krebserkrankung Unterstützung und Begleitung bei der (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt an. Damit es zu einer erfolgreichen beruflichen Wiedereingliederung kommen kann, braucht es auch Ihre Unterstützung als ArbeitgeberIn.

Mit dieser Broschüre wollen wir ArbeitgeberInnen für das Potential von Survivors sensibilisieren und dazu bewegen, Survivors in der Berufswelt eine Chance zu geben. Die Broschüre richtet sich an die Personalverantwortlichen in Unternehmen und Organisationen.

Die Broschüre ist im Rahmen von „Create Your Future“, einem von der Europäischen Union kofinanziertes Projekt, entstanden:

www.createyourfuture-eu.org.

2. Leben, aber mit Spätfolgen



CHILDHOOD CANCER

Leben, aber mit Spätfolgen

Ca. 80 % der im Kindes- und Jugendalter auftretenden Krebserkrankungen sind heutzutage heilbar. Die Behandlung (Operation, Chemotherapie, Strahlentherapie, Stammzelltransplantation) hinterlässt bei einem Teil der Survivors jedoch Spätfolgen, die erst Monate oder Jahre nach erfolgreichem Therapieende auftreten können.

Daten und Fakten zu Spätfolgen einer Krebsbehandlung im Kindes- und Jugendalter:

- Bei mehr als 30 % der Survivors treten keine Spätfolgen auf.
- Bei weiteren 30 % werden geringe Spätfolgen festgestellt.
- 30 % leiden an Spätfolgen, die ihren Alltag beeinflussen und zu Behinderungen führen können.

Dieses letzte Drittel stellt jene Gruppe von Survivors dar, die Unterstützung bei der (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt benötigt. Im Rahmen des Berufsorientierungsprojektes „Jugend & Zukunft“ der Österreichischen Kinder-Krebs-Hilfe erhalten Survivors individuelle Berufsbegleitung von einem professionellen Berufscoach von der Berater®.

Welche Spätfolgen einer Krebsbehandlung in der Kindheit oder Jugend können auftreten?

Es handelt sich um Gesundheitsprobleme, die sowohl körperlicher als auch psychischer Natur sein können. Betroffen können u.a. sein:

- Hormonhaushalt (z.B. Größenwachstum)
- Hör- und Sehfähigkeit
- Fruchtbarkeit
- Innere Organe und Knochen
- Zahnfleisch und Zähne
- Denk- und Lernvermögen und das Gedächtnis
- Psychische Gesundheit

Erfahren ArbeitgeberInnen von der Krebserkrankung oder den Spätfolgen einer/s BewerberIn treten bei den ArbeitgeberInnen oft Ängste und Befürchtungen auf wie zum Beispiel:

„Ist vielleicht ihre/seine Leistungsfähigkeit reduziert?“

„Wie gehe ich als ArbeitgeberIn damit um?“

„Kann ich das meinen MitarbeiterInnen zumuten?“

Die Konsequenz daraus ist häufig, dass die Bewerbung auf dem Absagestapel landet. Viele Survivors bevorzugen deshalb, zukünftige Vorgesetzte und KollegInnen nicht über ihre ehemalige Diagnose zu informieren, um so negative Konsequenzen zu vermeiden.

3. Survivors auf dem Weg in die Arbeitswelt



Survivors auf dem Weg in die Arbeitswelt

Müssen Survivors mit Spätfolgen leben, beginnt nach erfolgreicher Behandlung oft ein steiniger Weg zurück zu Ausbildung, Beruf und in das soziale sowie das gesellschaftliche Leben. Ein steiniger Weg deshalb, da ursprünglich begonnene Ausbildungen oder Ausbildungswünsche sowie Berufsvorstellungen aufgrund der Langzeitfolgen der Krebserkrankung oder der Krebsterapie oftmals aufgegeben werden müssen.

Viele Herausforderungen und Hindernisse machen sich breit: Bewerbungen wird häufig frühzeitig ein Riegel vorgeschoben und auch während des Arbeitsprozesses warten zahlreiche Stolpersteine. Individuelle Arbeitslösungen, die auf jede/n einzelne/n MitarbeiterIn abgestimmt sind, z.B.

kürzere Arbeitszeiten, regelmäßige Pausen etc., sind nur selten willkommen.

Übrig bleibt eine Gruppe junger Menschen, die arbeiten möchte und arbeiten kann, der aber keine Chance geboten wird, ihre Ressourcen einzusetzen und ihre Talente zu zeigen.

Daten und Fakten – Survivors auf dem Arbeitsmarkt

Internationale Studien weisen nach, dass 33 % der Survivors arbeitslos sind und die Wahrscheinlichkeit, dass sie ohne Arbeit bleiben, 1,4 Mal größer ist im Vergleich zu Personen, die nicht an Krebs erkrankt waren (DeBoer et al. 2006, S.7).

Wie wäre Ihre Reaktion als ArbeitgeberIn?

Angenommen Sie erhalten eine Bewerbung einer 25-jährigen Frau. Das Foto auf dem Lebenslauf zeigt die Bewerberin mit einer Augenklappe. Bekommt diese Bewerberin überhaupt die Chance, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden? Irritiert Sie das Foto womöglich? Was würden Sie über diese Frau denken, ohne sich mit ihr persönlich getroffen zu haben?

Die Bewerberin war als Kind an einem seltenen Augentumor erkrankt. Ihr rechtes Auge musste chirurgisch entfernt werden. Seither hat sich die rechte Augenpartie nicht wie die linke entwickelt. Aus diesem Grund fühlt sich die junge Frau beim Tragen einer Augenklappe wohler. Das Tragen einer Augenklappe bedeutet aber keine reduzierte Leistungsfähigkeit. Warum dieser Frau also nicht eine Chance geben?

Was Survivors sagen:

„Ich wollte nicht erwähnen, dass ich in meiner Kindheit Krebs hatte. Ich habe einfach befürchtet, dass sie mich anders beurteilen als andere Kollegen, dass sie glauben, ich sei eventuell nicht so leistungsfähig.“

(weiblich, 33 Jahre, Hodgkin Lymphom)

„Mit dem Stempel ‚Ich hatte Krebs als Jugendlicher‘ ist es hart einen Job zu bekommen. Welche Organisation hätte denn keine Vorbehalte einen Survivor anzustellen? Außer du verheimlichst es, und das habe ich dann auch getan.“

(männlich, 29 Jahre, Akute lymphatische Leukämie)

Was ArbeitgeberInnen sagen:

„Um ehrlich zu sein, muss ich zugeben, dass ich ein bisschen irritiert war, als er zum Vorstellungsgespräch erschien. Der Grund dafür war, dass einer seiner Arme kürzer ist als der andere und, dass sein Haar für sein Alter sehr dünn ist. Ich wusste einfach nicht, wie ich reagieren soll. Zum Glück sprach er offen darüber und erklärte mir, das seien die Folgen der Behandlung des Krebses, an dem er als Kind erkrankt war. Für die ausgeschriebene Stelle war er ein idealer Bewerber. Trotzdem zögerte ich ein bisschen und fragte mich: ‚Geht er häufiger in den Krankenstand als andere?‘

Jetzt kann ich sagen: Ich bin froh darüber, dass ich ihm diese Stelle gegeben habe, denn er ist ein sehr wertvoller Mitarbeiter.“

(Personalmanager eines Dienstleistungsunternehmens)

4. Kleiner Input – Größerer Output



Kleiner Input - Größerer Output

Das „komische“ Verhalten der Anna K.

Anna K. erkrankte mit 15 Jahren an Krebs. Sie musste die Schule abbrechen. Nach der OP im St. Anna Kinderspital folgten Chemotherapie und Bestrahlungen, anschließend eine Reha in Deutschland und eine medizinische Nachbetreuung. Anna ging auch ins Fitnessstudio um körperlich wieder fit zu werden.

Nach Monaten der Rehabilitation fühlte sie sich robust genug, um an ihre berufliche Zukunft zu denken. Ein Berufscoach unterstützte sie beim Erstellen von Bewerbungsunterlagen, Absolvieren von Eignungstests, bei der Jobrecherche und bei Amtswegen. Es wurden auch viele private Gespräche geführt, in deren Rahmen Anna offen über ihre Zukunftsängste und allgemeinen Sorgen reden konnte.

Es kam dann zu einigen Vorstellungsgesprächen und schließlich bekam Anna einen Lehrvertrag im Bürobereich. Mit großer Euphorie begann sie ihre Ausbildung, doch schon nach kurzer Zeit kam es zu Problemen in der Firma.

Anna empfand ihren Arbeitsplatz als zu schmutzig, die ein oder andere Spinnwebe hing an den Ecken, die Luft war zu stickig, ihr Kaffeehäferl wurde auch von anderen KollegInnen benutzt und die lange Arbeitszeit am Computer war ihr zu anstrengend. Die anderen taten sich mit Annas „komischem“ Verhalten sehr schwer. Annas Mutter, die sich aufgrund der Krebserkrankung große Sorgen um ihre Tochter machte, stand plötzlich ohne Termin vor der Türe der Personalchefin und forderte eine Stundenreduktion von Annas Arbeitszeit.

Der Berufscoach wurde kontaktiert und gemeinsam mit dem Lehrlingsverantwortlichen und der Personalchefin ein Gespräch geführt. Dabei stellte sich heraus, dass Anna fast gar nichts über ihre Krebserkrankung erzählt hatte. Die KollegInnen und Vorgesetzten wussten nichts über ihr noch immer geschwächtes Immunsystem, ihre Ängste an einem Infekt zu erkranken und über ihre Erschöpfungszustände, wenn sie zu lange am PC arbeiten musste.

Gemeinsam wurde für Anna ein Konzept erstellt. Ihr Schreibtisch wurde grundgereinigt und ein Desinfektionsmittel zur Verfügung gestellt. Der Tisch wurde außerdem ans Fenster gerückt, sodass Anna jederzeit lüften konnte. Ihre Aufgabengebiete wurden abwechslungsreicher gestaltet und selbstverständlich bekam Anna auch ihr eigenes Kaffeehäferl. Eine Stundenreduktion konnte nicht vorgenommen werden, was aber nach der Aufklärung von Annas „komischem“ Verhalten auch nicht mehr notwendig war.

Tertiäre Prävention und berufliche Rehabilitation

Viele Survivors können nach der Krebsbehandlung in ihr Leben, ihren Alltag und ihren Beruf zurückkehren. Wir möchten aber die Aufmerksamkeit auf diejenigen lenken, die aufgrund ihrer Spätfolgen hinsichtlich der (Re)Integration in der Arbeitswelt Unterstützung benötigen, einerseits durch die/den ArbeitsgeberIn und andererseits durch Institutionen und Organisationen, die mit Survivors arbeiten, wie z.B. die Österreichische Kinder-Krebs-Hilfe. Hier kann von tertiärer Prävention (Verbesserung der Lebensqualität durch Schaffung eines passenden Arbeitsplatzes bzw. einer passenden Beschäftigung) und beruflicher Rehabilitation (Maßnahmen zur erleichterten Rückkehr an den Arbeitsplatz) gesprochen werden.

Kleiner Aufwand, große Wirkung

Vor allem zu Beginn des Einstiegs in den Arbeitsalltag können bei den MitarbeiterInnen vereinzelt Hindernisse auftreten, die ohne individuelle Arbeitsgestaltung sehr belastend sein können, mit guter Koordination und ständigem Austausch mit der/dem ArbeitgeberIn aber gut bewältigbar sind.

Für eine erfolgreiche (Re)Integration werden unter anderem folgende Formen der Unterstützung, die die ArbeitgeberInnen nutzen können, empfohlen:

- Individuelle Regelung von Pausen und Erholungsphasen
- Kontinuierliche Erhöhung der Arbeitszeit („klein anfangen“)
- Flexible Arbeitszeiten
- Klare Anweisungen, deutliche Strukturierung der Arbeitstage und -aufgaben
- Anpassung des Arbeitsplatzes an die Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen

Die Anpassung des Arbeitsplatzes an die Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen umfasst beispielsweise Zugangsbedingungen (Aufzug, Rolltreppe, Rampe etc.), die Bereitstellung eines Telefons mit Lichtanzeige für hörbeeinträchtigte Personen oder auch die Zurverfügungstellung eines ergonomischen Stuhls für die richtige

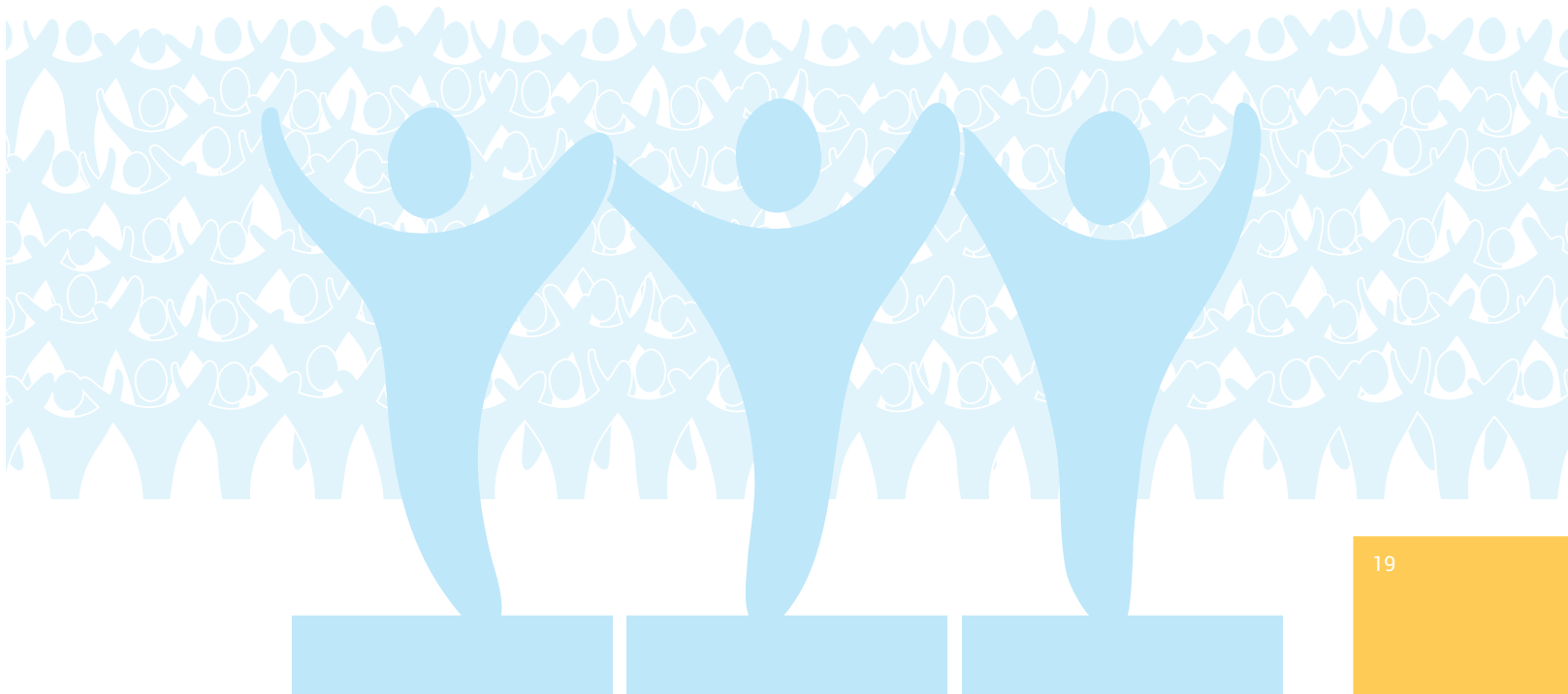
Körperposition. In manchen Fällen kann die Beratung durch eine/n ArbeitsmedizinerIn hilfreich sein.

Ein Arbeitgeber erzählt über seine Erfahrung:

„Als ich ihn anstellte, wusste ich nicht, dass er ein Survivor war. Er war gut ausgebildet und für diese Position geeignet. Ich habe jedoch ziemlich schnell festgestellt, dass er mit den ihm auferlegten Aufgaben überfordert ist. Er machte häufig Fehler, sah müde aus und war nicht konzentriert. Außerdem war er oft krankgeschrieben und seine Kollegen waren frustriert, weil sie während dieser Zeiten seine Arbeit übernehmen mussten. In einem längeren Gespräch wollte ich seine Leistungsfähigkeit mit ihm besprechen und er erzählte mir seine Geschichte: Mit neun Jahren erkrankte er an Krebs. Nach dem erfolgreichen Abschluss der Therapie wollte er nur ein ‚normales‘ Leben führen, einen Vollzeitjob wie alle anderen haben und nicht zugeben, dass er sich überfordert fühlt. Er gab mir den Kontakt seines Karriereberaters, der eine kürzere Arbeitszeit vorschlug, damit er die Chance hat, sich langsam und kontinuierlich an die tägliche Arbeitsroutine anzupassen. Und das hat wirklich gewirkt! Mittlerweile hat er seine Vollzeitstelle bei uns und er hat sich wie jede/r andere super angepasst. Endlich hat er das bekommen, was er wollte, und wir freuen uns sehr, dass er zu unserem Team gehört.“

(HR-Manager eines Produktionsunternehmens)

5. Chancengleichheit am Arbeitsmarkt



Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

Chancengleichheit beginnt am Arbeitsmarkt schon bei der ersten „Begegnung“ und diese findet meist durch das Foto am Lebenslauf statt, in weiterer Folge beim Bewerbungsgespräch. Es liegt in den Händen eines jeden Unternehmens einen Schritt in Richtung einer nicht auf das Äußere des Menschen basierenden Chancengleichheit zu machen!

Die Betroffenen konnten nicht wählen, ob sie an Krebs erkranken oder nicht, aber wir können wählen zwischen Diskriminierung oder Chancengleichheit für Survivors am Arbeitsmarkt.

Vorteile für Unternehmen

Wichtig zu betonen ist in diesem Zusammenhang, dass die Anstellung von Menschen mit Beeinträchtigungen für Unternehmen und deren MitarbeiterInnen auch Vorteile bringt! Dazu zählen unter anderem eine erhöhte Sensibilität der MitarbeiterInnen und die Weiterentwicklung ihrer

sozialen Kompetenzen.

Außerdem ist jeder Mensch zu einer Leistung fähig und kann solide Ergebnisse zeigen, sofern die entsprechenden Chancen geboten und die MitarbeiterInnen am richtigen Platz eingesetzt werden. Aus diesem Grund ist es wichtig, die starken Seiten der Survivors zu erkennen.

Und das Wichtigste: Durch einen erfolgreichen Einstieg in die Arbeitswelt werden Schlüsselfertigkeiten (Selbstwahrnehmung und -einschätzung, Selbst- und Alltagsmanagement, Adaption und Anpassungskompetenz, soziale Kompetenzen wie Kommunikation, soziale Interaktion und Sicherheit, Konfliktfähigkeit und Affektregulation, wie auch arbeitsbezogene Kompetenzen) der ehemals an Krebs erkrankten Personen gefördert und trainiert, sodass einer erfolgreichen Integration in den Arbeitsprozess nichts mehr im Weg steht.

Über den Tellerrand hinaus...

Ehemalige PatientInnen, deren Erscheinungsbild auffallend anders ist, berichten immer wieder davon, dass sie von Menschen sehr oft merkwürdig angeschaut werden - auf der Straße, in öffentlichen Verkehrsmitteln, bis hin zu Vorstellungsterminen bei Firmen.

Oft bedarf es, wie bei Frau Anna K., lediglich kleiner Veränderungen im Arbeitsumfeld. Für andere Survivors ist es wichtig, im Rahmen eines Praktikums austesten zu können, wo ihre körperlichen und kognitiven Grenzen liegen.

... kann man nicht nur Grenzen, sondern auch Möglichkeiten sehen

Viele PsychologInnen und andere Fachleute, die mit Survivors arbeiten, betonen, dass die Krebsbekämpfung auch ihre positiven Folgen hat. Viele Survivors haben eine positive Grundhaltung zum Leben, sind besonders einfühlsam und wenig materialistisch, handeln sehr überlegt und legen großen Wert auf Freundschaften und Beziehungen. Aufgrund dieser Eigenschaften und ihrer Erfahrungen können sie Herausforderungen des Lebens gut meistern.

Was Survivors sagen:

„Kein Arbeitgeber hat bis jetzt während des Vorstellungsgesprächs zum Beispiel so reagiert: ‚Ich bedauere das zu hören, freue mich aber, dass es dir jetzt gut geht.‘ Immer konnte ich ihre Angst spüren, die wahrscheinlich darauf basiert, dass sie nicht wissen, was genau es bedeutet, als Kind krebskrank gewesen zu sein. Mir geht es jetzt gut, und ich will einfach meine Arbeit erledigen.“

(männlich, 41 Jahre, Medulloblastom)

6. Rechtsvorschriften in Österreich



Rechtsvorschriften in Österreich

Für die Beschäftigung von Survivors, die aufgrund ihrer Krebserkrankung bzw. -behandlung eine Behinderung haben, stellt das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) eine wichtige Rechtsgrundlage dar. Das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) regelt Rechte und Pflichten von DienstnehmerInnen mit Behinderung und deren ArbeitgeberInnen im Rahmen von Dienstverhältnissen. Dazu zählen beispielsweise die Beschäftigungspflicht für ArbeitgeberInnen, der Schutz vor Diskriminierung oder die Vertretung der Interessen von Menschen mit Behinderung im Betrieb durch Behindertenvertrauenspersonen.

Bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung wird für ArbeitgeberInnen meist nur auf deren Rechte und Pflichten Bezug genommen und die Vorteile vernachlässigt. Hinzu kommen mögliche Vorbehalte wie gegenüber dem früheren „besonderen Kündigungsschutz“, der für neu begründete Dienstverhältnisse bereits seit 2011 nicht mehr gilt. Wenig wird darüber kommuniziert, dass Menschen mit Behinderungen genauso zu Leistung fähig sind, sofern auch die Chance dazu gegeben wird.

Weitere Informationen zum BEinstG finden Sie auf der Seite des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz:

www.sozialministerium.at

7. Weitere Informationen und Hilfe



Weitere Informationen und Hilfe

Die **Österreichische Kinder-Krebs-Hilfe** unterstützt an Krebs erkrankte Kinder und Jugendliche sowie deren Familien in medizinischer, pflegerischer, sozialer, psychologischer und rechtlicher Hinsicht. Im Rahmen psychosozialer Nachsorgeprojekte bieten wir Betroffenen und deren Angehörigen Unterstützung bei der Bewältigung ihrer Erfahrungen mit der Erkrankung und beim Umgang mit veränderten Lebensbedingungen an, damit sie gestärkt ins Leben zurückfinden. Denn betroffene Kinder und Jugendliche wollen nicht nur überleben, sondern leben.

Ein Nachsorgeprojekt der Österreichischen Kinder-Krebs-Hilfe ist das Berufsorientierungsprojekt „**Jugend & Zukunft**“, bei dem Survivors am Weg zurück in die Arbeitswelt begleitet und unterstützt werden.

Österreichische Kinder-Krebs-Hilfe

Borschkegasse 1/7, 1090 Wien

Email: oesterreichische@kinderkrebshilfe.at

Tel.: 0043 (0)1 / 402 88 99

www.kinderkrebshilfe.at



Österreichische Kinder-Krebs-Hilfe

Verband der Österreichischen
Kinder-Krebs-Hilfe Organisationen

“die Berater” Unternehmensberatungs GmbH ist ein privater Bildungs-, Trainings- und Beratungsanbieter. Derzeit beschäftigt das 1998 gegründete Unternehmen ca. 340 MitarbeiterInnen an 40 Standorten in ganz Österreich und an den internationalen Standorten in der Slowakei und in Bulgarien. die Berater® plant und organisiert jährlich für mehr als 18 000 TeilnehmerInnen Trainings im Bereich IT, Soft Skills und Sprachen. In Zusammenarbeit mit der Österreichischen Kinder-Krebs-Hilfe bietet die Berater® mit dem Europäischen Computer-Führerschein (ECDL) Schulungen für krebskranke Kinder und Jugendliche sowie Berufsorientierung für Survivors im Rahmen des Projekts „**Jugend & Zukunft**“ an.

die Berater®

Wipplingerstr. 32 / TOP 24-25, 1010 Wien

Email: office@dieberater.com

Tel.: 0043 (0)1 / 532 45 45 0

www.dieberater.com



Das Projektkonsortium besteht aus:

Projektkoordinator :



CATRO Bulgaria EOOD
Sofia / Bulgarien
www.catro.com

Projektpartner :



die Berater Unternehmensberatungs GmbH
Wien / Österreich
www.dieberater.com



Universidada de Santiago de Compostela
Santiago de Compostela / Spanien
www.usc.es



CESGA
Santiago de Compostela / Spanien
www.cesga.es



Association Children with Oncohematologic
Diseases
Sofia / Bulgarien
www.decaohz.org



Österreichische Kinder-Krebs-Hilfe
Wien / Österreich
www.kinderkrebshilfe.at



SEN/JA
Drosia / Griechenland
www.senja.gr



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Dieses Projekt (2014-1-BG01-KA204-001721) wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung (Mitteilung) trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

www.createyourfuture-eu.org