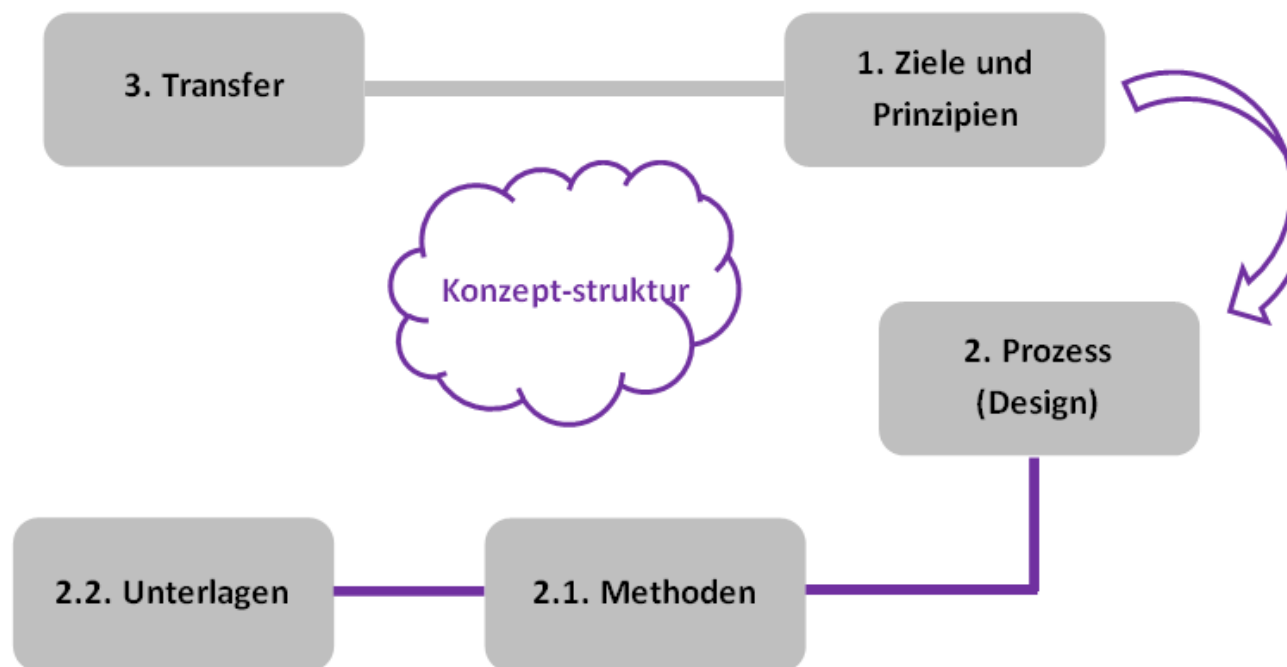


Technische Berufe für Mädchen
Ein Leitfaden für PädagogInnen und KoordinatorInnen zur
Gestaltung der Berufsorientierung

Workshopkonzept für PädagogInnen



Workshopkonzept für PädagogInnen unter Anwendung der Leitfäden von Femcoop PLUS



1. Ziele und Prinzipien

Im Rahmen des Projektes „Femcoop PLUS“ wurden ein Leitfaden und Info zur Betriebserkundung für Unternehmen sowie ein Leitfaden zur Gestaltung der Berufsorientierung in Richtung Technische Berufe für Mädchen für PädagogInnen und KoordinatorInnen der Sekundarstufe entwickelt.

Leitfäden haben den Vorteil, dass sie jederzeit und überall abrufbar und zugänglich sind. Was in Leitfäden nicht abgebildet werden kann, ist die Diversität von Menschen und Organisationen, die entlang dieser Leitfäden ihre Praxis gestalten sollen. Auf individueller Ebene sind es die unterschiedlichen Voraussetzungen an Know-how oder Erfahrungen, auf organisationaler Ebene sind es vielfältige und unterschiedliche Größenverhältnisse, Prozesse und Strukturen an die im Leitfaden beschriebenes Vorgehen anzupassen und anzudocken ist.

Damit diese Leitfäden in der Praxis Anwendung finden können, braucht es eine diskursive Auseinandersetzung. Mit dem vorliegenden Konzept, haben AkteurInnen ein Vorgehen zu Hand, das in der Arbeit mit PädagogInnen eingesetzt werden kann und diese in die Lage versetzt, das in den Leitfäden beschriebene Vorgehen in ihre Alltagspraxis zu übersetzen.

Das vorliegende Konzept ist vor dem Hintergrund folgender Prinzipien/pädagogischer Zugänge/theoretischer Positionierung zu verstehen:

- Begegnungen mit Personen und Organisationen in Beratungs- und Lernprozessen sind als ExpertInnenbegegnungen definiert
- Ausgangspunkt ist die Lernbereitschaft und Lernfähigkeit von Systemen und Personen
- Settings und Rahmenbedingungen ermöglichen den AkteurInnen gestaltend zu agieren
- Veränderung in Organisationen/ des Verhaltens von Personen sind eine Eigenleistung des Systems/des Individuums
- Verpflichtung zu einer konsequenten Gleichstellungsorientierung. Dies zeigt sich in Settings, Sprache, Methoden und Inhalt. Leitend ist die Überzeugung, dass Organisationen durch konsequente Gleichstellungspolitik an Attraktivität gewinnen und ihre Wettbewerbsfähigkeit steigern.
- Gendermarkierter Berufswahl kann nicht ausschließlich durch spezifische Förderung einer Zielgruppe entgegen gearbeitet werden. Es geht um die Veränderung von Strukturen, Abläufen und Prozessen

2. Workshopdesign

Titel: „Technische Berufe unter der Genderperspektive“

Dauer: 8 UE | 8:30 – 16:30 Uhr

Zielgruppe: LehrerInnen der Primarstufe und der Sekundarstufe

- Ziele:**
- Merkmale der Geschlechtergleichstellung als Prinzip und Querschnittsaufgabe erkennen
 - Zahlen und Fakten in Bezug auf Bildungs- und Berufswahlentscheidungen von Mädchen und Burschen vermitteln
 - Eigene Botschaften, Aussagen und Bilder zu Technik, zu technischen Berufen und zu meinen technischen Fähigkeiten reflektieren
 - Betriebserkundungen anhand des Leitfadens effektiv vorbereiten und durchführen
 - Methoden in der Durchführung von Betriebserkundungen kennenlernen

Dauer (in min.)	Zeit	Inhalt	Methodik	Anmerkungen/Hinweise
10'	8:30 – 8:40	Einstieg: Unser Vorgehen heute...	Flipchart mit Agenda (inkl. Pausenplanung)	
35'	8:40 – 9:15	<p>Frage 1: Welche EINFLUSSFAKTOREN haben auf meinen Bildungs- und Berufswahlprozess gewirkt?</p> <p>Frage 2: Welche BOTSCHAFTEN, AUSSAGEN und BILDER zu Technik, zu technischen Berufen und zu meinen technischen Fähigkeiten haben mich in meinem Berufswahlprozess beeinflusst?</p>	<p>SPEEDDATING</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 1 x Wechsel der GesprächspartnerInnen (nach 2:30 min.) jeweils zu Frage 1 bzw. Frage 2 ▪ Zusammenfassung der Kärtchen im Plenum 	siehe 2.1.1. (Kärtchen + Marker austeilen)
10'	9:15 – 9:25	<p>„FRAUEN am WERK“</p> <p><i>Was Mädchen über technische Lehrberufe denken und wie sie handeln.</i></p>	VIDEO	http://www.nowa.at/frauen-am-werk/

45'	9:25 – 10:10	Bildungsweg/entscheidungen unter der Genderperspektive <ul style="list-style-type: none"> ▪ Geschlechtergleichstellung als Prinzip und Querschnittsaufgabe ▪ Berufswahl Burschen/Mädchen ▪ Unsere Bilder und Zugänge zu „technischem Verständnis“ ▪ Sora, Studie 15 ▪ Fördernde Faktoren für eine traditionelle Berufswahl 	INPUT in Form einer PRÄSENTATION und DISKUSSION (Powerpoint)	Ergänzend zum Leitfaden siehe auch 2.2.1.
Dauer (in min.)	Zeit	Inhalt	Methodik	Anmerkungen/Hinweise
20'	10:10 – 10:30	PAUSE		
20'	10:30 – 10:50	Betriebserkundungen <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gesamterkundung und Aspekte der Betriebserkundung ▪ Rechtliche Rahmenbedingungen 	INPUT in Form einer PRÄSENTATION (Powerpoint)	Leitfaden / Aufbereitung als PPT bzw. Karten oder Flipchart
20'	10:50 – 11:10	Berufserkundung als Workshop in der Schule (6 UE) <ul style="list-style-type: none"> ▪ Vorbereitung ▪ Zielsetzungen ▪ Ablaufplanung (Beispiel aus dem Leitfaden für die eigenen SchülerInnen anpassen) ▪ Zusammenfassung und Feedback 	INPUT in Form einer PRÄSENTATION (Powerpoint)	siehe Leitfaden
15'	11:10 – 11:25	Zahlen und Fakten in Bezug auf Bildungs- und Berufswahlentscheidungen von Mädchen und Burschen <ul style="list-style-type: none"> ▪ Quizfragen Frage 1: Wie hoch war der Anteil (in %) der Mädchen in technischen berufsbildenden mittleren und höheren Schulen in Österreich im Schuljahr 1981/1982 Frage 2: Wie hat sich der Anteil (in %) der Mädchen in technischen berufsbildenden mittleren und höheren Schulen in Österreich zum Schuljahr 2011/2012 entwickelt? Frage 3: Wie viele Unternehmen (in %) gibt es in Österreich? Frage 4: Wie viele Unternehmen davon (in %) sind KMUs? 	KAHOOT	https://kahoot.it/ siehe 2.2.2.

Frage 5: Wie viele Unternehmen davon (in %) sind Groß- unternehmen (mehr als 250 MitarbeiterInnen)?				
20'	11:25 – 11:45	Betriebserkundungen im Unternehmen vorbereiten – durchführen – nachbereiten Vorbereitung <ul style="list-style-type: none"> ▪ Rahmenbedingungen und Zielsetzungen ▪ Sicherheit und Organisatorisches ▪ Gestaltungselemente (Vielfalt der Sinne) ▪ Einbeziehen von Role Models bzw. Lehrlingen Durchführung <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ablaufplanung ▪ Auswahl der Methoden ▪ Role Models ▪ Inhalte vermitteln Nachbereitung <ul style="list-style-type: none"> ▪ Feedback einholen 	INPUT in Form einer PRÄSENTATION (Powerpoint) entlang dem Leitfaden	siehe Leitfaden
15'	11:45 – 12:00	Gelingende Faktoren Workshop/Betriebserkundung	BRAINSTORMING	Notiz auf Flipchart
30'	12:00 – 12:30	Einbindung der Eltern <ul style="list-style-type: none"> ▪ Rolle als Vorbild und UnterstützerInnen ▪ Gezielte Informationen für Eltern 	INPUT in Form einer PRÄSENTATION (Powerpoint)	siehe Leitfaden
60'	12:30 – 13:30	MITTAGSPAUSE		
90'	13:30 – 15:00	Praktische Übung: einen Workshop in der Schule oder eine Betriebserkundung im Unternehmen planen <ul style="list-style-type: none"> ▪ mind. 1 Methode verwenden, die bis jetzt noch nicht verwendet wurde ▪ Dramaturgie beachten (positive Stimmung – neugierig machen – Verbindungen herstellen – Aktivität und Beteiligung schaffen – Verankerung für die Zukunft – runden Abschluss) 	GRUPPENARBEIT	in 3er- oder 4er-Gruppen Dokumentation der Gruppenergebnisse (Flipchart) Zu beachten – siehe Punkt 3 / Transfer!

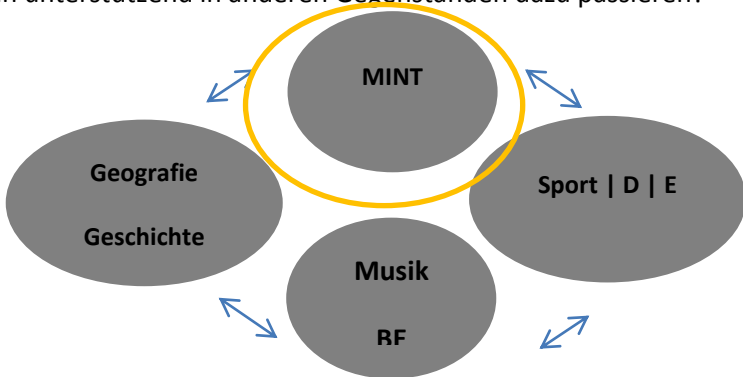
30'	15:00 – 15:30	Präsentation der Ergebnisse / Analyse in Bezug auf die Erarbeitung vom Anfang – „gelingende Faktoren“	Präsentation der Flipcharts	Moderation stellt den Zusammenhang zu den gelingenden Faktoren her!
30'	15:30 – 16:00	Einbeziehung des Umfeldes Frage 1: Was kann unterstützend in den anderen Gegenständen dazu passieren?	BRAINWALKING	Siehe 2.1.2 Zu beachten – siehe Punkt 3 / Transfer!
Dauer (in min.)	Zeit	Inhalt	Methodik	Anmerkungen/Hinweise
30'	16:00 – 16:30	Zusammenfassung und Feedback Feedbackfrage: was wird bei uns/bei mir beim nächsten Workshop/ Betriebserkundung definitiv gleich und definitiv anders sein	FEEDBACKRUNDE	Zu beachten – siehe Punkt 3 / Transfer!

2.1. Methoden

2.1.1. Speeddating


Dauer	ca. 10 min.
Materialien	Moderationskärtchen, Pinnwand und/oder Flip-Chart
Setting	ausreichend Bewegungsfreiraum für die TeilnehmerInnen
Ablauf	<p><u>Schritt 1:</u> Die TeilnehmerInnen finden sich zu 2er-Gesprächsgruppen zusammen – möglichst darauf achten, dass TeilnehmerInnen, die sich weniger gut kennen, miteinander starten.</p> <p><u>Schritt 2:</u> Die TeilnehmerInnen diskutieren die Fragestellung und notieren kurz ihre Ergebnisse</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Erster Wechsel der GesprächsteilnehmerInnen und Wiederholung von Schritt 1 und Schritt 2 ➤ Zweiter Wechsel der GesprächsteilnehmerInnen und Wiederholung von Schritt 1 und Schritt 2
Didaktischer Aspekt	Die TeilnehmerInnen sind aktiv und kommen gleich zu Beginn mit anderen TeilnehmerInnen in Kontakt. Sie erfahren was von Interesse ist und wie von einzelnen TeilnehmerInnen die Stimmung ist.


2.1.2. Brainwalking

Dauer	ca. 20 min.
Materialien	4 Flipcharts
Setting	4 Flipcharts werden im Raum großzügig verteilt – zu Beginn teilen sich die TeilnehmerInnen gleichmäßig auf die 4 Flipcharts auf.
Ablauf	<p>Auf je einem Flipchart-Blatt steht ein Thema: Was kann unterstützend in anderen Gegenständen dazu passieren?</p> <div style="text-align: center;">  </div> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Die TeilnehmerInnen schreiben spontan ihre Einfälle auf das Flipchart-Blatt (in diesem Fall zu MINT, Flipchart 2 behandelt den Bereich Sport D E, usw...) ➤ Die TeilnehmerInnen gehen von einem Flipchart zum nächsten und dann auch wieder zurück (es braucht keine Reihenfolge des Weitergehens beachtet werden) und ergänzt die Ideen und Assoziationen der anderen Inputs ➤ Zusammenfassung der Ergebnisse im Plenum.
Didaktischer Aspekt	Bewegung fördert die Kreativität. Die TeilnehmerInnen erhalten von anderen weitere Gedankenreize und entwickeln dadurch wesentlich mehr Ideen.

2.2. Unterlagen

2.2.1. Bildungsweg/entscheidungen unter der Genderperspektive

 *Geschlechtergleichstellung als Prinzip und Querschnittsaufgabe*
(siehe Anhang 1: Gender Mainstreaming Interventionskonzept, Anhang 2: Grundsatzterlass Reflexive Geschlechterpädagogik & Gleichstellung, Anhang 3: Links zu aktuellen Berichten)

 *Berufswahl Burschen/Mädchen*
<http://www.hamburg.de/contentblob/118378/d1aa272a5f827bc5330fa2054c24e080/data/berufswahl.pdf;jsessionid=364D273D7AF6B9AB5CD1A7DDC6BB8645.liveWorker2>

Folie 1 Berufswahl Burschen/Mädchen

- 3 Typen von Entscheidungskriterien:
- Überwiegen von Arbeitsmarktorientierung
 - Balance zwischen Arbeitsmarktorientierung und Subjektorientierung
 - Subjektorientierung

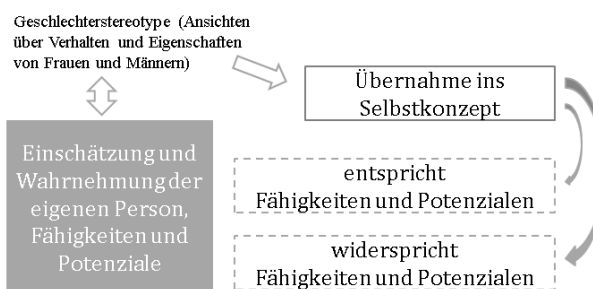
Verbindung zwischen Berufsorientierung und Lebensplanung:

- gar nicht hergestellt
- bei der Berufswahl nicht hergestellt
- die Verbindung bestimmt die Berufswahl

Folie 2 Der Spagat zwischen Stereotyp und Selbstverständlichkeit


- | | | |
|--------------------------|---|--|
| Andocken an „Interessen“ | ↔ | Pinke Kugelschreiber und Lippenstifthalter |
| Betonen von Fähigkeiten | ↔ | Zuschreibung von Genauigkeit, Feinmotorik |
| Einzigartig, besonders | ↔ | Normalität, Alltagsabläufe |

Folie 3



Informationsdefizite und –asymmetrien bezüglich eigener Fähigkeiten sowie beruflicher Anforderungen begünstigen stereotypengeleitete Entscheidungen

Vgl:
http://www.hwwi.org/fileadmin/hwwi/Publikationen/Policy/HWWI_Policy_Paper_90.pdf

 Unsere Bilder und Zugänge zu „technischem Verständnis“
https://bildung.bmbwf.gv.at/schulen/unterricht/ba/spurensuche_13705.pdf?61eci6

Folie 4 Wenn Mädchen und Burschen...

- ... gerne mit den Händen etwas Stück für Stück anfertigen
- ... aus einzelnen Teilen etwas zusammenstellen möchten
- ... Interesse haben, Geräte und Maschinen zu bedienen

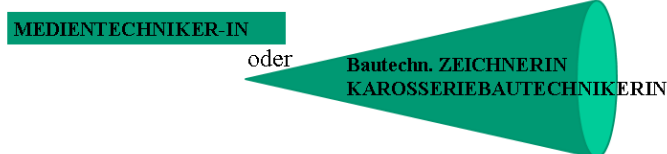
dann möchten sie vielleicht gerne tätig sein als...



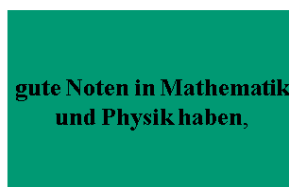
Folie 5 Wenn Mädchen und Burschen...

- ... gerne nach Plänen und Vorgaben zeichnen
- ... eigene Entwürfe, Skizzen realisieren möchten
- ... von der Konzeption des Entwurfs bis zur Umsetzung alle Arbeitsschritte im Griff haben wollen

dann möchten sie vielleicht gerne tätig sein als...



Folie 6 Wenn Mädchen ... Wenn Burschen ...



dann sind sie **FLEISSIG**.

dann sind sie **TALENTIERT**.

Sora Studie, 2015

<https://www.sora.at/nc/news-presse/archiv/news-einzelansicht/news/frauenanteil-in-der-technik-nur-15-prozent-510.html>

Die Wirtschaft verliert Frauen in technischen Berufen an den verschiedensten Stellen ihrer Lebensläufe. Viele Talente bleiben ungenutzt!

Von der frühkindlichen Erziehung bis zur beruflichen Karriere enthalten weibliche Lebensläufe zahlreiche Bruchstellen, an denen Frauen die technische Sozialisation oder Berufslaufbahn verlassen. Sechs dieser „Bruchstellen“ können besonders identifiziert werden:

Auf dem Weg in die Technik begegnen Mädchen und Frauen unterschiedlichen Hindernissen und Abwegen auf ihrer gesamten Bildungs- und Erwerbsbiographie: Dies beginnt beim Einfluss von Familie und sozialem Umfeld auf Berufsbilder und Berufswahl, Berufsorientierung, Role Models, SponsorInnen und endet beim Minderheitenstatus von Frauen in technischen Berufen, der abschreckt und als dauernde Belastung erlebt werden kann.

Fördernde Faktoren für eine traditionelle Berufswahl

http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_PH_BO_MGGD.pdf (Seite 17)

- Geschlechtsspezifische (frühkindliche) Förderung von Fähigkeiten.
- Entwicklung geschlechtsspezifischer Interessen aufgrund dieser Förderung und damit einhergehenden Erfolgen.
- Geschlechtsspezifische Selbsteinschätzung der Kompetenzen aufgrund von Rollenklischees.
- Geschlechterstereotype Wahrnehmung und Rückmeldung von Fähigkeiten seitens der Eltern, Lehrenden, Unternehmen, etc.
- Eingeschränktes Wissen über den Arbeitsmarkt seitens der Eltern und damit einhergehendes Beharren auf traditionelle Berufen.
- Kein flächendeckender Einsatz der schulischen (gendergerechten) Berufsorientierung.
- Keine Sicherstellung der Genderkompetenzen von BerufsorientierungslehrerInnen.
- Eingeschränkter Wirkungskreis von Mädchenberatungsstellen.
- Wenig weibliche Vorbilder im technischen und handwerklichen Bereich.
- Geschlechtsspezifisches Nachfrageverhalten und Vorurteile von Betrieben.
- Antizipation der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktchancen im technischen Bereich.

2.2.2. Zahlen und Fakten in Bezug auf Bildungs- und Berufswahlentscheidungen von Mädchen und Burschen

Frage 1 und Frage 2

Tabelle 1: Mädchen an gewerblich-technischen BMS i.e.S.

Jahr	1981/82	1991/92	2001/02	2011/12
Gesamt	7.239	6.543	7.752	11.868
Weiblich	304	626	519	917
In %	4,2%	9,6%	6,7%	7,7%

Quelle: Schulstatistik BMUKK, eigene Berechnungen

http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_PH_BO_MGGD.pdf (Seite 37)

Frage 3, Frage 4, Frage 5

Statistik der WKO

<https://news.wko.at/news/oesterreich/wirtschaftskraft-kmu2018.pdf>

http://wko.at/statistik/kmu/GK_BeschStat_GW.pdf?_ga=2.4667571.1450010641.1558959352-1867436157.1508151539

Transfer

Mit der Auseinandersetzung zum Transfer schließt sich der Kreis zum Ziel des Workshops. Das in Workshops/Seminaren erworbene Wissen in das Regelwerk des Berufsalltags zu transferieren ist die größte Herausforderung in Bildungsprozessen. Daher ist es von eminenter Bedeutung, im Workshop Raum für die Übersetzung des Gehörten, Beschriebenen und Diskutierten in die eigene Organisation, das individuelle Handeln zu schaffen. Im vorliegenden Design ist dies strukturell und methodisch verankert.

Förderlich für den gelungenen Transfer ist die Beachtung mehrerer Aspekte:

- **Beachtung der Ressourcen:** In Workshops und Seminaren besteht die Gefahr der Verführung zur Entwicklung von Aktivitäten und Maßnahmen unter idealtypischen Rahmenbedingungen, die jedoch in der Praxis selten anzutreffen sind. Die Kontrollfrage der realistischen Umsetzung im Rahmen der bestehenden Ressourcen und Möglichkeiten ist ein wichtiger Hinweis für den Praxistransfer. Im Kontext von „Mädchen und Technik“ ist es gerade für kleine und mittlere Unternehmen aus ressourcentechnischen Gründen schwierig, gezielte Mädchenförderungsprojekte umzusetzen. Hier geht es darum auch von Seiten der PädagogInnen zu überlegen, welche Handlungsalternativen zum Ziel führen können.
- **Sprache und Kommunikation:** Sprache bildet Wirklichkeit ab und schafft neue Wirklichkeit. Wenn im Workshop von Mädchenförderung gesprochen wird, transferieren wir ein Bild in Schulen und Unternehmen, dass die Mädchen eine Förderung brauchen. Wenn wir von Schul- und Unternehmensförderung sprechen transferieren wir die Logik, dass es darum geht, Abläufe, Strukturen und Prozesse zu verändern, damit Unternehmen Zugang zu 100% möglich sind. Wenn technische Berufe mit Begriffen wie „schwierig“ und „schwer“ konnotiert werden, schaffen wir keine realistischen Bilder dieser attraktiven Berufe.
- **Anbindung / Verbindung mit bestehenden Prozessen/Abläufen:** Hier geht es darum zu beachten, an welche bestehenden Abläufe und Prozesse aber auch an welche Unternehmens- und Schulkultur der Leitfaden andockt. Die besten Methoden können nicht wirken, wenn sie nicht kongruent mit dem Schul- und Unternehmenskontext sind. Das Motto „structure follows strategy“ sollte dazu führen, die im Leitfaden beschriebenen Abläufe und Methoden so zu verändern und anzupassen, dass sie stimmig in Richtung Zielerreichung wirken können.
- **Zeit für Auseinandersetzung mit dem eigenen System:** In Workshops wird manchmal der Wunsch nach einem Rezept formuliert. Aber auch der beste Leitfaden braucht aber eine Übersetzung ins eigene System. Diese Übersetzung ist von den Personen selbst zu entwickeln und zu formulieren.
- **Regionale Unterschiede:** Im Kontext des Themas „Mädchen und Technik“ gilt es zu beachten, dass im ländlichen Raum traditionelle Rollen stärker wirken und damit auch eine Verstärkung traditioneller Berufswahl einhergehen kann. Auch die Möglichkeiten für eine breite Berufswahl in den Regionen (Branchen, Innovationskraft, Betriebsgrößenstruktur) wirkt auf den Auftrag der PädagogInnen – auf die Strategien und zielführenden Aktivitäten zur Realisierung des selbstverständlichen Zugangs von Mädchen zur Technik.

Anhänge

- Nr. 1: Gender Mainstreaming Interventionskonzept
- Nr. 2: Grundsatzterlass „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“
- Nr. 3: Weiterführende Links

<http://derstandard.at/2000032415852/Gehaltsschere-Bildungsstand-und-Lebenserwartung-Die-Kluft-zwischen-den-Geschlechtern>

<http://derstandard.at/2000030219572-1192182008549/Maedchen-und-Mathe-Unterschied-im-Selbstkonzept-nicht-bei-Leistung>

<http://derstandard.at/2000031385469/Im-Studium-Maenner-halten-vor-allem-Maenner-fuer-clever>

<http://derstandard.at/2000030716961/Gleichstellung-und-Liebe-Wonach-Frauen-und-Maenner-heute-suchen>

<http://derstandard.at/2000021229857/Unis-foerdern-Frauen-aber-kaum-soziale-Durchlaessigkeit?ref=rec>

<http://derstandard.at/2000028845067/Studie-Lehrpersonal-beurteilt-Maedchen-in-Physik-schlechter?ref=rec>

<https://www.schule.at/portale/gender-und-bildung/detail/gender-mainstreaming.html>

<https://www.schule.at/portale/berufsorientierung-ibobb/unterricht/sekundarstufe-i.html>

<https://www.schule.at/portale/berufsorientierung-ibobb/unterricht/sekundarstufe-ii.html>

www.statistik.at

<http://www.verwaltung.steiermark.at/cms/ziel/74835712/DE/>

http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/arbeitsmarktbericht_zur_gleichstellung_2014.pdf

https://www.bmbf.gv.at/frauen/gender/gender_index_2014.pdf?4prcf5

IMPRESSUM

Verantwortlich für die Erstellung des Leitfadens:



NÖ Forschungs- und Bildungsges.m.b.H. (NFB)
Hypogasse 1, 1. Stock, 3100 St. Pölten
Anita Winge-Geringer
+43 2732 27570-11, a.winge@nfb.at
www.nfb.at

ProjektpartnerInnen von Femcoop PLUS:

 <p>IR INNOVATION REGION STYRIA</p>	<p>Innovation Region Styria GmbH Liebenauer Hauptstraße 2-6, A-8041 Graz Claudia Krobath +43 (0)664 477 0909, claudia.krobath@irstyria.com www.irstyria.com</p>
 <p>Innovationszentrum W.E.I.Z.</p>	<p>STMK Weizer Energie-Innovations-Zentrum (W.E.I.Z.) Franz-Pichler-Straße 30, A-8160 Weiz Tanja Friess +43 (3172) 603-1122, tanja.friess@innovationszentrum-weiz.at www.innovationszentrum-weiz.at</p>
 <p>bfi BILDUNG. FREUDE INKLUSIVE.</p>	<p>bfi Berufsförderungsinstitut Burgenland Grazer Straße 86, A-7400 Oberwart +43 3352 389 80, info@bfi-burgenland.at www.bfi-burgenland.at</p>
 <p>Pannon Novum Nyugat-dunántúli Regionális Innovációs Nonprofit Körlatolt Felelősségi Társaság</p>	<p>Pannon Novum Nonprofit Kft. Berzsenyi Dániel tér 2., H-9700 Szombathely +36 94 501 418, pannonnovum@pannonnovum.hu www.pannonnovum.hu</p>
 <p>mobilis interaktív köztársasági központ</p>	<p>MOBILIS Közhasznú Nonprofit Kft. Vásárhelyi Pál u. 66., HU-9026 Győr +36 96 618 111, mobilis@mobilis-gyor.hu www.mobilis-gyor.hu</p>

Kofinanzierung durch:



Erstellung des Konzeptes im Auftrag der NFB:



akzente - Standort Voitsberg
Autorinnen: Maria Strommer und Dorothea Sauer
Grazer Vorstadt 7
8570 Voitsberg
www.akzente.or.at