

Mitschrift der Konferenz „MODES D’EMPLOI“ - Berufliche Inklusion und Erhaltung des Arbeitsplatzes für Menschen mit Behinderung

Am 29. November 2016 in der Handelskammer in Luxemburg

Beginn: 14:00 Uhr



Bei diesem Dokument handelt es sich um eine Mitschrift der Vorträge vom 29.11.16. Im Zweifelsfall ist nur die Audiodatei ausschlaggebend.

Inhaltsverzeichnis

Mitschrift der Konferenz „MODES D'EMPLOI“ - Berufliche Inklusion und Erhaltung des Arbeitsplatzes für Menschen mit Behinderung	1
Inhaltsverzeichnis	2
Einleitung der Konferenz "MODES D'EMPLOI": Info-Handicap	3
Internationales Beispiel von Guter Praxis: Disability Performance, Österreich.....	5
Vorstellung eines luxemburgischen Beispiels von Guter Praxis: Zarabina asbl	12
Vorstellung eines luxemburgischen Beispiels von Guter Praxis: Association Nationale des Victimes de la Route asbl	16
Vorstellung eines luxemburgischen Beispiels von Guter Praxis: IMS Luxembourg	18
Vortrag von Minister Nicolas Schmit.....	24
Vortrag von Ministerin Corinne Cahen.....	26
Vortrag von Minister Claude Meisch.....	27
Vortrag von Ministerin Lydia Mutsch.....	29
Vorstellung des Projekts "COSP-HR": Frau Gaby Wagner, ADEM	31
Rundtischgespräch "Bildung - Beschützende Werkstätten – Bedürfnisse der Unternehmen": OGBL, LCGB, INDR, und UEL	33
Vorstellung des Films "Behënnert sinn a schaffen, geet dat?": AMCIS VIDEO	45
Abschlusswort der Konferenz "MODES D'EMPLOI": Info-Handicap	59

Einleitung der Konferenz "MODES D'EMPLOI": Info-Handicap

Frau Bintener: Ich möchte alle bitten Ihre Plätze einzunehmen. Wir möchten pünktlich starten. Wer eine Verdolmetschung benötigt ist gebeten Kopfhörer und Empfänger zu nehmen. Deutsch auf Kanal 1, Französisch auf 2.

Sehr geehrte Teilnehmer, liebe Damen und Herren, es freut mich Sie bei der Konferenz Handlungsanleitungen begrüßen zu dürfen. Die Konferenz findet im Vorfeld des internationalen Tages für Menschen mit Behinderungen statt. Zunächst einmal möchte ich allen herzlich danken, die diese Konferenz ermöglicht haben. Insbesondere möchte ich der Fondation N. Mackel und der Firma Luximpact danken. Den anderen, die ich leider nicht alle mit Namen nennen kann, ebenfalls ein herzliches Dankeschön.

Weshalb organisieren wir diese Konferenz? Info-Handicap stellt immer wieder fest, dass trotz toller Initiativen und Hilfestellungen für Menschen mit Behinderungen und für die Unternehmen viele Menschen mit Behinderung ohne Arbeit sind. Im Rahmen unserer Arbeit werden wir aber auch immer wieder mit Situationen konfrontiert, wo Menschen mit einer Behinderung sich an ihrem Arbeitsplatz nicht wohl fühlen. Das mag daran liegen, dass sie über- oder unterfordert sind, dass ihre spezifischen Bedürfnisse von ihren Arbeitskollegen oder von den Chefs nicht verstanden werden oder diesen nicht genug Rechnung getragen wird. Es gibt auch immer wieder Fragen und Unsicherheiten in Bezug auf verschiedene Prozeduren. Z.B. in Bezug auf den Status als behinderter Arbeitnehmer und zu Personen, die in der internen und externen Wiedereingliederung sind. Häufig werden diese Themen nicht vernetzt behandelt und die Menschen sind verloren. Ein anderes Problem sind die Ängste und Unsicherheiten der Chefs, der Betriebsleiter, wenn sie eine Person mit diesem Status einstellen möchten. Darüber hinaus sind die Verfahren lange und schwerfällig.

Mit dem Projekt Handlungsanleitungen möchte Info-Handicap mit seinen Partnern einen Beitrag leisten, um Menschen mit einer Behinderung voranzubringen. Wir brauchen in Zukunft hier in Luxemburg mehr Unternehmen, die bereit sind Menschen mit Behinderungen einzustellen. Neben der Konferenz heute Nachmittag findet morgen auch noch ein Workshop zum Thema „Disability recruiting als Wettbewerbsvorteil“ statt. Dieser wird von 2 österreichischen Experten geleitet. Leider scheint die geringe Zahl der Einschreibungen für diesen Workshop zu bestätigen, dass hier noch viel Arbeit zu tun ist. Falls noch jemand an diesem Workshop in deutscher Sprache interessiert ist, kann sich die Person gerne in der Pause bei mir melden. Der Workshop dauert morgen von 9:00 bis 13:00 Uhr hier in der Handelskammer.

Ein wichtiger Aspekt des Projektes Handlungsanleitungen ist die Internet-Seite www.modesdemploi.lu. Hier findet man Veröffentlichungen, Internetseiten, Beispiele aus der Praxis und Audio- oder Videodateien aus dem Bereich Arbeit, Beschäftigung und Behinderung an einer Stelle zusammengefasst. Viele haben uns bei diesem Projekt unterstützt, sei es durch ihre Mitarbeit oder durch Sponsoring. Die Webseite ist so aufgebaut, dass jeder seine Initiativen zum Thema Eingliederung bei der Arbeit auf ganz

einfache Art und Weise darstellen kann. Also zögern Sie nicht einen Blick darauf zu werfen und diese Seite auch zu benutzen. Wir hoffen mit diesem neuen Instrument die Inklusion auf dem 1. Arbeitsmarkt voranzutreiben. Wir haben für die Internetseite eine finanzielle Unterstützung der Docler Holding, UEL und des INDR erhalten.

Wie jedes Jahr anlässlich des Welttags des Menschen mit Behinderungen sieht Info Handicap auch eine Pressemappe mit Artikeln vor. Wir konzentrieren uns auf das Thema Arbeit und Behinderung. Sämtliche Artikel werden zusammengefasst und auch in einer speziellen Newsletter Anfang Januar veröffentlicht.

In dem Projekt Handlungsanleitungen gibt es eine ganze Reihe von Projekten von einzelnen Partnern: Zarabina hat einen Leitfaden ausgearbeitet, der heute Nachmittag das 1. Mal der Öffentlichkeit präsentiert wird. Die Unterzeichner der Charta „Beschäftigung und Behinderung“ starten heute auch eine Sensibilisierungskampagne zum Thema "Ja zu Kompetenzen" und das mit einem kleinen Spot, den sie auch später im Laufe des Nachmittags zeigen werden.

Die Gewerkschaften OGBL und LCGB haben für 2017 geplant die Unternehmensvertreter zum Thema Arbeiter mit Behinderungen zu sensibilisieren. Sie sehen also das Programm ist gut gefüllt und wir hoffen, dass dieses Programm auch über diesen Tag hinaus Früchte tragen wird.

Ich möchte ganz kurz auf das Programm des heutigen Nachmittags eingehen. Zuerst spricht Herr Gregor Demblin zum Thema Wirtschaftsfaktor Behinderung. Anschließend stellen Zarabina asbl, der nationale Verband der Verkehrsoffer und IMS Beispiele aus der Praxis vor. Nach der Pause begrüßen wir Erbgroßherzog Guillaume und Prinzessin Stéphanie, die Minister Nicolas Schmit, Claude Meisch, Corinne Cahen und Lydia Mutsch. Die Minister werden ihre Arbeit im Bereich Behinderung vorstellen, es geht dabei um das politische Engagement, Koordinierung und Kontinuität.

Im Anschluss ist noch ein Rundtisch-Gespräch mit den Unterzeichnern der Charta „Beschäftigung und Behinderung“ vorgesehen zum Thema Bildung, beschützende Werkstätten und Bedürfnisse der Unternehmen. Und als letzter Punkt ist es mir eine große Ehre Ihnen einen Film vor zu stellen, ein Film mit dem Titel "Behindert sein und arbeiten, geht das?"

Noch ein paar Informationen zum Ablauf des heutigen Tages: Ich möchte die Redner bitten nicht zu schnell zu sprechen, ich selber habe versucht mich daran zu halten. Denn sonst wird es schwierig für die verschiedenen Dolmetscher in der Gebärdensprache, in der Schriftsprache oder auch über Kopfhörer dem Ganzen zu folgen. Dann möchte ich die Redner auch bitten, die ihnen gesetzte Zeit einzuhalten. Ich werde jeweils 1 Minute vor Ablauf der Zeit darauf hinweisen, dass es langsam Zeit wird zum Ende zu kommen. Also versuchen Sie bitte Ihre Redezeit einzuhalten. Eine letzte Sache noch: Ich möchte Sie bitten Ihre Handys auszuschalten. Der Empfang ist sowieso nicht besonders gut und es wäre doch

schade wenn die Veranstaltung dadurch gestört würde. Vielen Dank und einen interessanten Nachmittag.

Internationales Beispiel von Guter Praxis: Disability Performance, Österreich

Herr Demblin: Sehr geehrte Damen und Herren, ich möchte mich zunächst einmal sehr bedanken für die Einladung und für die Möglichkeit heute hier zu sprechen. Sie sehen mich heute hier im Rollstuhl sitzen, das war nicht immer so. Vor 20 Jahren als ich 18 war und gerade mit der Schule fertig war und den Kopf voller Pläne und Ideen hatte, war ich in Griechenland auf meiner Maturareise. Es war ein toller Sommertag, wir hatten Klöster in Steilwänden besichtigt und als wir zurückgekommen sind ans Meer, es war sehr heiß und ich bin mit großen Sätzen zum Wasser gelaufen und mit einem Kopfsprung hinein gesprungen. Von dieser Sekunde an konnte ich mich nicht mehr bewegen. Ich erinnere mich noch genau wie ich im Wasser herum gewirbelt bin und irgendwann mit dem Kopf unter Wasser tief eingeatmet habe und dann habe ich das Bewusstsein verloren.

Als ich wieder zu mir gekommen bin, es war eine Woche später, war ich auf der Intensivstation im Wiener AKH mit der Diagnose Querschnittslähmung. Es folgte ein Jahr Aufenthalt in Rehabilitationszentren, eine schwierige Zeit auf die ich nicht eingehen möchte. Der Grund warum ich es erzähle ist, ich bin ein Jahr später aus dem Reha-Zentrum entlassen worden und hatte den Plan mein Leben weiterzuführen wie ich es ursprünglich wollte, mich durch den Rollstuhl nicht bremsen zu lassen.

Ich habe dann mein blaues Wunder erlebt, plötzlich habe ich gemerkt, wie alle Menschen mich anders behandelt haben, sie nicht mehr gewusst haben wie sie mit mir sprechen sollten, was darf ich sagen und was nicht und vor allem ist mir die Leistung nicht mehr zugetraut worden. Das war für mich das Schlimmste.

So habe ich alle Vorurteile kennen gelernt, die es Menschen mit Behinderung schwierig oder unmöglich machen, ein normales Leben zu führen. Ich habe den tiefen Wunsch entwickelt meinen Beitrag zu leisten, um gesellschaftlich etwas zu verändern. Ich habe gelernt, dass es eigentlich viele Menschen gibt, die von Behinderung betroffen sind. Es sind 15 % der Bevölkerung, die eine Behinderung haben. In der EU sind zum Beispiel 60 Millionen Menschen schwer mobilitätseingeschränkt, 20 Millionen haben schwere Seh-Einschränkungen, 13 Millionen sind hörbehindert - also 80 Millionen Menschen die von Behinderung betroffen sind. Darüber war ich erstaunt, es ist eine große Zahl, damit hätte ich nicht gerechnet. Und so geht es den meisten Menschen, die mit dem Thema nicht vertraut sind.

Der Grund dafür ist ein einfacher, 95 % der Behinderungen sind nicht sichtbar und die meisten Menschen, die ihre Behinderung verstecken können, tun das auch. Und dann habe ich verstanden, 80 Millionen Menschen das sind riesige Zielgruppen, die von der Wirtschaft nicht erkannt werden. Die Politik dreht sich meiner Meinung nach im Kreis und kommt nicht

wirklich weiter. Mein Credo ist: die Wirtschaft hat das Potenzial die Gesellschaft zu verändern. Die Wirtschaft hat nicht nur das Potenzial die Gesellschaft zu verändern und Teilhabe zu ermöglichen in Form von Einkommen, Arbeitsplätzen, barrierefreien Produkten und Dienstleistungen, die Wirtschaft hat auch ein riesiges Interesse dies zu tun.

15 % der Kunden eines Unternehmens, 15 % der Mitarbeiter eines Unternehmens sind behindert, das sind riesige Zielgruppen und die müssen optimal gemanaged werden, wenn ein Unternehmen erfolgreich sein möchte.

Meine Vision war geboren: Mit der Wirtschaft die Gesellschaft verändern. Ich habe zwei Unternehmen gegründet, die die Wirtschaft genau dabei unterstützen. Die größten Probleme in Zusammenhang mit Behinderung sind meiner Meinung nach falsche Bilder und Vorurteile. Welche Probleme sehen Unternehmen bei Menschen mit Behinderung? Egal ob als Mitarbeiter oder als Kunden betrachtet. Wenn meine Mitarbeiter und ich heute in ein Unternehmen gehen, dann hören wir ungefähr solche Meinungen: Angst vor einer geringeren Leistungsfähigkeit. 80 % Behinderung wird gleichgesetzt mit nur 20 % Leistung. Angst vor vielen und langen Krankenständen, wie werden die Mitarbeiter zurechtkommen, kommt es zu Mobbing? Angst vor schlechten Meinungen in der Öffentlichkeit. Aber auch auf einer persönlicheren Ebene, Unsicherheit wie man Menschen mit Behinderung richtig anspricht, was darf man sagen und was nicht? Was ist politisch korrekt usw.

Und diese Summe an Unsicherheiten, an falschen Bildern führt oft dazu, dass viele instinktiv lieber die Finger von dem Thema lassen und Menschen mit Behinderung nicht als kaufkräftige Zielgruppe oder Leistungsträger sehen. Diese Bilder sind falsch. Wenn wir zum Thema Leistungsfähigkeit gehen, gibt es viele Beispiele von Menschen mit Behinderungen, die überdurchschnittliche Leistungen bringen. Ein gutes Beispiel ist der Finanzminister in Deutschland.

Eine detaillierte Untersuchung über die Krankenstände hat ergeben, dass die Krankenstände der Mitarbeiter mit Behinderung in den Unternehmen, die wir besucht haben, niedriger waren als die durchschnittliche Krankenstandsdauer der Mitarbeiter ohne Behinderung. Was Mobbing und korrekte Sprache anbelangt, da kann man auch viel tun. Ein weiteres Problem liegt in der Sprache, Behinderung heißt etwas nicht können, bei Behinderung werden immer die Schwächen gesehen aufgrund der Behinderung und nicht die Stärken.

Wenn Unternehmen über die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen nachdenken, dann denken sie meistens an die Behinderungen, die für diesen Job am allerhinderlichsten sind. Die Caritas hat mir zum Beispiel gesagt: wie soll ein Rollstuhlfahrer einen Patienten ins Bett heben? Ein anderes Unternehmen, welches ein Callcenter betreibt, hat gesagt: ich würde gerne eine Person mit Behinderung beschäftigen, aber wie soll ein Gehörloser telefonieren. Sie haben nicht daran gedacht, dass der Gehörlose gut eine Person ins Bett heben könnte und der Rollstuhlfahrer sehr gut das Telefon bedienen könnte. Das ist die Schwierigkeit, die besteht. Die wichtigste Übung für mich ist: Menschen mit Behinderung dort einzusetzen, wo ihre Behinderung keine oder möglichst keine Rolle spielt.

Und dieses Matching, die Jobs mit der entsprechenden Behinderungsart zusammenzubringen, das war ein großer Erfolg von unserer Jobplattform CareerMoves. Es ging also darum die Menschen dorthin zu rekrutieren, wo die Behinderung keine Rolle spielt. Der Weg dorthin ist nicht einfach, die Idee muss von den Unternehmen erst einmal verstanden werden. Und dann müssen sie daran glauben. Wir haben einen Beratungsansatz in drei Stufen entwickelt: engage, equip und deliver. Die erste Stufe ist es die Unternehmen daran heranzuführen. Also Vorurteile abzubauen, ein Bewusstsein zu schaffen für die Zielgruppe und klar zu machen, dass 15 % der Kunden und der Mitarbeiter von Behinderung betroffen sind. Es geht also um neue Märkte, die sie noch nicht optimal oder überhaupt nicht bedienen und andererseits um die Produktivität ihrer Mitarbeiter. Ein aktives Management ist notwendig um dieses Potenzial sinnvoll zu nutzen.

In diesem Zusammenhang, ist mir auch immer wichtig das Kundenpotenzial hervorzuheben. Behinderung hat vor allem eine hohe Korrelation mit dem Alter. Ältere Menschen sind potenziell wesentlich häufiger von körperlichen Einschränkungen betroffen als jüngere Menschen. Gleichzeitig sind sie im Durchschnitt auch kaufkräftiger. Der durchschnittliche Porsche Neuwagenkäufer ist 53 Jahre alt, bei Ferrari ist er noch älter. Für Unternehmen sind das interessante Käuferschichten.

Ich habe mit einer Schweizer Bank gesprochen, sie haben das gleiche gesagt, die älteren Leute sind für uns interessanter, weil sie mehr Geld zum Anlegen haben. Das sind verschiedene Aspekte, die den Unternehmen klar sein müssen. Wenn sie die wirtschaftliche Relevanz verstanden haben, kommt Stufe 2.

Equip: den Unternehmen Hilfe geben, um Barrierefreiheit umzusetzen. Wir sind - glaube ich - die ersten, die Instrumente der klassischen Unternehmensberatung mit dem Thema Behinderung zusammengebracht haben. Wir haben von den besten Beratungsunternehmen Unterstützung erhalten und haben damit ein Beratungstool entwickelt. Mit diesem Tool können wir in den Unternehmen messen, wie sehr hier Menschen mit Behinderung berücksichtigt werden und vor allem, wie relevant dies in den einzelnen Bereichen für den wirtschaftlichen Erfolg ist.

Auf der Basis dieser Analyse können wir für diese Unternehmen Maßnahmen und eine maßgeschneiderte Strategie entwickeln, mit Schritten für die nächsten Jahre. Und danach kommt die Stufe 3: deliver. Da müssen die Unternehmen aktiv werden, es geht darum Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen, barrierefreie Dienstleistungen und Produkte zu schaffen.

Fast jedes Unternehmen stellte - wenn sie soweit waren - die Frage: wo finden wir qualifizierte Mitarbeiter mit Behinderung, die passen? Und das war der Grund - es ist nicht leicht diese Mitarbeiter zu finden - warum wir diese Plattform CareerMoves entwickelt haben. Sie hat sich sehr erfolgreich entwickelt, wir konnten bereits über 20.000 Jobs für Menschen mit Behinderung anbieten. Wenn ich nur die ersten drei Unternehmen betrachte, die wir beraten haben, dann kann ich sagen, dass diese mittlerweile viel umgesetzt haben. In

diesen drei Unternehmen wurden 400 neue Jobs für Menschen mit Behinderung geschaffen. Es wurden über 4000 barrierefreie Filialen von Banken, Geschäften usw. geschaffen. Und in diesen Unternehmen erreichen wir mit verschiedenen Maßnahmen 76.000 Mitarbeiter, die von einem Kultur-Wandel im Unternehmen etwas mitbekommen. Sie denken zukünftig hoffentlich anders über das Thema Behinderung.

Und dort sind wir bei meiner großen Vision: aus der Wirtschaft heraus, die Gesellschaft verändern und barrierefreier machen. Ich bin überzeugt, dass die Wirtschaft das Potenzial hat etwas zu verändern. Die große Frage ist, was müssen Unternehmen tun, um die Mitarbeiter und ihre Personalabteilungen für das Thema Disability gut vorzubereiten.

In der Wirtschaft geht es um den Nutzen, den man von etwas hat. Ganz wichtig ist es dies zu verstehen und zu kommunizieren. 15 % der Mitarbeiter eines Unternehmens haben statistisch gesehen eine Behinderung. Es ist ein Trugschluss den viele Unternehmen machen, sie denken sie müssen diese Mitarbeiter erst rekrutieren. Die muss ich aber nicht erst einstellen, die sind schon in jedem Unternehmen drin. Wenn ein Unternehmen nicht absichtlich ein Einstellungsprogramm hat, was die Leute mit Behinderung ausschließt, dann habe ich automatisch, statistisch gesehen diese Anzahl von Menschen mit Behinderung im Unternehmen. Das hat auch mit der Überalterung der Gesellschaft zu tun. Jedes Jahr werden zusätzlich 2 % der Belegschaft eine Behinderung haben. Wenn ich da wegschaue, habe ich als Unternehmen ein wirtschaftliches Problem.

Weltmeister in der Disziplin ist meines Wissens die englische Bank Barclays, sie haben sich bereits vor 20 Jahren mit dem Thema auseinandergesetzt. Hintergrund war diese Beobachtung, sie haben gesagt unsere Mitarbeiter werden älter und dann können sie gewisse Dinge nicht mehr so gut wie früher. Jeder der nicht mehr so gut seine Arbeit machen kann, weil er sich nicht mehr richtig bewegen kann, schlechter sieht oder so, bringt weniger Leistung. Diese Mitarbeiter versuchen dies zu verstecken, weil sie Angst haben ihre Arbeit zu verlieren. Das führt dazu, dass die Produktivität abfällt und messbar wird es für die meisten Unternehmen erst wenn es zu Langzeitkrankenscheinen kommt. Die Bank wollte dem entgegenwirken und hat überlegt: wenn wir ein Kompetenz-Zentrum aufbauen, wo wir wissen wie man einen blinden Mitarbeiter, einen gehörlosen Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin im Rollstuhl unterstützen kann, damit die 100 % Leistung bringen können, dann haben wir das Wissen um auch auf die älteren Mitarbeiter vorbereitet zu sein. Die älteren Mitarbeiter haben die gleichen Probleme, nur in abgeschwächter Form. Zusätzlich hat man intern angefangen massiv zu kommunizieren, wenn ihr euren Job nicht mehr so gut machen könnt wie früher, dann verschweigt das nicht, meldet euch. Wir werden euch nicht kündigen, wir werden euch unterstützen.

Das Ergebnis dieser Maßnahmen war erstaunlich, zunächst einmal ein sehr erfolgreiches Employer Branding. Die Mitarbeiter werden Wert geschätzt und nicht heraus geschmissen. Es gab auch eine Erweiterung des Recruiting Pools, weil sich 15 % der Bewerber/innen mit

Behinderung angesprochen gefühlt haben. Und vor allem und das ist der wichtigste Punkt, mittlerweile melden sich bei der Bank 1000-1500 Mitarbeiter, die sagen ich kann meinen Job nicht mehr so machen wie früher. Wenn man überlegt was das bedeutet wenn 1500 Mitarbeiter sich nicht melden sondern nur 70 oder 60 % ihrer Leistung bringen, dann geht es um enorme Summen.

Die Frage ist, warum tun sich die Unternehmen so schwer? Ich glaube das liegt daran, dass Disability ein sehr komplexes Thema ist. Wenn ein Unternehmen beschließt Menschen mit Behinderung einzustellen, sind eine Reihe Abteilungen gefragt, die mitspielen müssen. Die Abteilung für die Einstellung, da der Einstellungsprozess barrierefrei sein muss. Die Kommunikationsabteilung muss informieren, dass es bald Kollegen geben wird die eine Behinderung haben und man muss auch extern kommunizieren, dass man entsprechende Mitarbeiter sucht. Die Personalabteilung ist auch gefragt - man möchte die Führungskräfte vielleicht vorbereiten. Die Bauabteilung, man muss vielleicht schauen ob die Abteilungen barrierefrei sind oder die IT-Abteilung, sie muss überprüfen ob das Intranet barrierefrei ist oder nicht. Das ist sehr komplex. Das ist wahrscheinlich einer der Gründe warum die meisten Unternehmen daran scheitern.

Welche Maßnahmen setzen wir um, um den Unternehmen die Angst zu nehmen? Einerseits geht es darum Vorurteile abzubauen, die Kultur im Unternehmen so zu verändern, dass es kein Tabuthema mehr ist. Jedes Unternehmen hat Menschen mit Behinderung, auf allen Karriereebenen, wichtig ist eine offene Kultur, wo man offen über Behinderung sprechen kann.

Dann das Jobmatching: wir untersuchen in den Unternehmen die Job-Familien und erklären den Personen, die die Einstellung machen mit welchen Behinderungen die einzelnen Jobs machbar sind. Das ist meist ein sehr großes Aha-Erlebnis, die grünen Bereiche sind Arbeitsplätze wo man Behinderte ohne Probleme einsetzen kann, der gelbe Bereich zeigt Arbeitsplätze, wo es mit kleinen Anpassungen möglich ist. Und dann denken die Unternehmen darüber nach und stellen fest, dass viele Arbeitsplätze barrierefrei sind.

Was auch wichtig ist, die Führungskräfte müssen geschult werden, wir müssen also Schulungen anbieten. Gerade in großen Konzernen sehen wir oft die Komplexität, das Management steht dem Thema offen gegenüber, aber das mittlere Management hat große Angst. Und hier bieten wir Führungskräfte-Schulungen an, wo alle Themen und Ängste offen diskutiert werden. Und wo wir auch versuchen positive Beispiele zu zeigen, damit die Unternehmen sehen, dass es bei anderen Unternehmen gut geht.

Vielleicht noch Beispiele aus der Praxis, was die Unternehmen tun können wenn sie sich auf diesen Weg machen wollen. Das Beispiel von der Bank Austria, die haben auf unsere Beratungen hin ein eigenes Disability-Management implementiert, sie haben ein internes Netzwerk von 60 Personen aufgebaut, die entweder eine Behinderung haben oder am Thema interessiert sind. Personen aus den verschiedenen Stufen des Unternehmens.

Mittlerweile beschäftigt man mehr Menschen mit Behinderung als gesetzlich vorgeschrieben. Man sucht ständig Neue und das funktioniert ganz ausgezeichnet. Über 60 Projekte wurden umgesetzt, wo es darum ging im Unternehmen mehr Barrierefreiheit zu schaffen, aber auch die Produkte und Dienstleistungen barrierefrei zu machen. Unter dem Strich bringt das der Bank einen großen Kundenvorteil, sie sprechen auch ältere Menschen in allen Bereichen an, ältere Menschen sind die, die Geld haben zum Anlegen.

Und dann ein anderes Beispiel: der Handelskonzern Rewe, das ist der größte in Österreich und in den Nachbarländern. Wir haben 2014 einen Check durchgeführt und das Management hat schnell zugestimmt zahlreiche Maßnahmen umzusetzen. Man hat ein eigenes Disability Management implementiert, aber die Umsetzung stockte. Es gibt viele Tochter-Firmen und dann sind die Maßnahmen auf dem Weg zu den Leitern dieser Filialen verblasst. Wir haben dann Rewe dabei unterstützt eine Strategie zu entwickeln, die alle Ebenen des Konzerns einschließt, bis hin zum Filialleiter. Es geht zum Beispiel um ganz konkrete verrechnungstechnische Fragen, wer bekommt eine Förderung, wenn Mitarbeiter mit Behinderungen beschäftigt werden? Verschwindet sie im Konzern oder bekommt der Filialleiter sie selber, um das Team zu unterstützen? Wer profitiert von steuerlichen Vorteilen? Kommt es bei dem an, der in seiner Filiale Maßnahmen umsetzt? Rewe ist nun dabei 400 Mitarbeiter mit Behinderung einzustellen. Sie haben den Supermarkt der Zukunft entwickelt, das ist als Pilotprojekt in Wien, es wurden auch Schulungsmaßnahmen für tausende Mitarbeiter geplant. Man sieht wie das weitergehen kann wenn Unternehmen sich auf diesen Weg machen.

Ich komme zum Schluss, ich möchte noch einen Ausblick geben, wirklich gut sind die Unternehmen, die nicht nur Menschen mit Behinderung beschäftigen sondern die die Behinderung nicht als Schwäche sehen und Menschen mit Behinderung dort einsetzen wo sie besondere Stärken haben. Das ist ein Phänomen was oft nicht bedacht wird, Menschen mit Behinderung haben um ihre Behinderung zu kompensieren Stärken entwickelt, um im Alltag nicht unterzugehen. Es gibt ein Beispiel aus Korea. Dort gibt es mittlerweile noch mehr Überwachungskameras als bei uns. Die Polizei hat ein Projekt gestartet, wo gehörlose Menschen zur Überwachung des Bildmaterials eingesetzt werden. Man hat erkannt, dass gehörlose Menschen ein besseres Sensorium haben, um in großen Menschenmengen Personen zu erkennen, die sich verdächtig bewegen. Das Projekt war ein Riesenerfolg, die Aufklärungsrate hat sich mehr als verdoppelt.

Das ist faszinierend und diese Stärken hat im Prinzip jeder Mensch wenn man sie sucht. Ich bringe noch ein weiteres Beispiel. Ein Besitzer einer Tankstelle den ich getroffen habe, hat einen Mitarbeiter mit Down-Syndrom eingestellt. Aufgrund staatlicher Förderung hat ihn das nicht viel gekostet. Die Lohnkosten wurden vom Staat übernommen. Es war faszinierend, der Mitarbeiter hat faktisch zu den Tätigkeiten nichts beigetragen und auch nicht geholfen aber er hat sich blendend mit den Kunden unterhalten. Es war sehr lustig und die Kunden fanden das so interessant und spannend, dass sie regelmäßig zu dieser Tankstelle

gekommen sind, weil sie mit dem Mitarbeiter reden wollten. Und so konnte der Tankwart eine Stammkundschaft aufbauen, die er sonst nicht gehabt hätte. Ich möchte also sagen, wenn man möchte, wenn man die Stärken von einer Person findet, ist fast alles möglich. Verstehen Sie mich nicht falsch, ich möchte Behinderung nicht schön reden, ich hätte mir mein Schicksal auch nicht ausgesucht, aber wenn es uns gelingt auf die Stärken zu sehen und nicht ausschließlich auf die Schwächen - es gibt auch Menschen ohne Behinderung die Schwächen haben, auch wenn man sie nicht sieht. Wenn ich zum Beispiel einen Alkoholiker oder Choleriker einstelle, kann ich auch Probleme bekommen. Wenn es uns gelingt die Stärken zu sehen und diese alten Bilder zu überwinden, dann ist unendlich viel möglich. Deshalb einen großen Dank an Info-Handicap für die Einladung und für die Organisation dieser Konferenz, es ist sehr wichtig offen über Behinderung zu sprechen. Dankeschön.

Frau Bintener: Wenn Fragen aus dem Publikum sind, wir haben jetzt 7 Minuten Zeit.

Frage aus dem Publikum: Ich weiß, dass es in Luxemburg Firmen verschiedener Größenordnung gibt, die Behinderter einstellen. Ich weiß auch, dass wir die 4 % erfüllen - allerdings inoffiziell - denn viele unserer Kollegen wie sie eben schon sagt haben, haben ein Schamgefühl oder was auch immer und geben ihre Schwächen nicht an. Die Firmeneigner sind auch nicht dazu gezwungen, das anzugeben. Viele Behinderte möchten das auch gar nicht.

Herr Demblin: Ja, in Österreich haben wir die gleiche Situation. Die Leute haben Angst wenn sie ihre Behinderung angeben, dass sie stigmatisiert werden, dass man glauben könnte, dass das sich auf ihre Leistungsfähigkeit auswirkt. Ich halte viele Vorträge in Unternehmen und fast jedes Mal kommt jemand und sagt, das war so spannend, ich bin im mittleren Management und ich hätte meine Karriere nie machen können, wenn die wüssten dass ich eine Behinderung habe. Es stört mich, dass man dieses Bild hat. Es führt dazu, dass Leute sich nicht dazu bekennen können. Das ist ein Teufelskreis, den wir gerne aufbrechen möchten. Wir versuchen in den Unternehmen viel über Kommunikation, gerade auch bei den Job-Managern, dass die etwas vorantreiben. Dass die Mitarbeiter zu Ihnen kommen können, gemeinsames Abendessen oder was auch immer, um eine Atmosphäre zu schaffen wo man diese Dinge ansprechen kann. Wir versuchen das über verschiedenste Maßnahmen aufzubrechen, aber Sie haben Recht, dass das noch viel zu sehr tabuisiert wird.

Frage aus dem Publikum: Gibt es auch Schulungen für Betroffene? Dass man die Betroffenen motiviert, dass sie selbst sagen: ja, ich habe diese Behinderung.

Herr Demblin: Was wir z.B. sehr erfolgreich machen, wir haben ein Talent-Programm mit Universitäten gemacht, wo Studierende mit Behinderung mit Firmen zusammengebracht werden und dort ein Praktikum machen können. Das ist ein spannendes Tool, was beide Seiten weiter bringt. Auf der einen Seite haben wir die Studenten die sagen, ich habe unglaublich viele Rückmeldungen bekommen, ich kann endlich mal offen über meine Behinderung reden, ich bin in tolle Unternehmen hineingekommen. Umgekehrt, wenn die

Unternehmen sehen, dass Menschen mit Behinderung die in die Firma kommen, sehr clever sind, ändert das in den Unternehmen auch sehr viel.

Nicht jeder Mensch mit Behinderung, der eine Arbeit haben will muss einen Universitätsabschluss haben. Das bewirkt bei den Studenten sich mit ihrer Behinderung wohl zu fühlen und sich nicht zu verstecken. Das wollen wir nächstes Jahr auch für Lehrlinge anfangen. Da ist es auch ganz wichtig das Selbstbewusstsein zu stärken. Damit sie in der Wirtschaft ernst genommen werden.

Frau Bintener: Dann würden wir jetzt mit dem Programm weitermachen. Vielen Dank Herr Demblin für den Vortrag. Wir hoffen, dass wir das in unserer Arbeitspraxis mit einbringen können. Darf ich die Vertreter von Zarabina bitten nach vorne zu kommen? Sie präsentieren jetzt ihren Leitfaden.

Vorstellung eines luxemburgischen Beispiels von Guter Praxis: Zarabina asbl

Frau Jemming: Ich wünsche Ihnen einen schönen Nachmittag und darf in unserem Namen den Organisatoren danken für die Möglichkeit unser Projekt vorzustellen. Ich darf einen kurzen Überblick über Zarabina geben und gehe dann direkt auf unser Projekt ein.

Zarabina wurde 1995 gegründet mit dem Ziel Personen zu orientieren, eine individuelle Beratung im Bereich Beruf, Weiterbildung und Karriere anzubieten. Unterstützt werden wir vom Ministerium für Arbeit und Beschäftigung, dem Bildungsministerium und der Gemeinde Steinfort. Dies bedeutet, dass die Menschen, die zu uns kommen, nicht bezahlen müssen. Wir sind insgesamt 14 Berater bei Zarabina und bringen unterschiedliche Praxiserfahrungen mit. Wir haben ein gemeinsames Qualitätsverständnis aber keine Patentrezepte. D.h. wir setzen auf maßgeschneiderte Beratungsstrategien vor dem Hintergrund der Fähigkeiten und der Lebenssituation der Einzelkunden. Wir arbeiten nach dem Standard des Qualitätsmanagement, CHQ. Das ist ein Schweizer Label für Laufbahnplanung. Es geht um eine Methode mit der Personen ihre Kompetenzen selbst feststellen, dokumentieren und verwalten können. Kompetenzen, die während der Ausbildung, dem Beruf aber auch im informellen Leben entwickelt wurden. Relevant dabei ist immer die Fähigkeit, die eigenen Kompetenzen gezielt in den Arbeitsplatz einzubringen bzw. auf ganz unterschiedliche Situationen zu übertragen.

Wir machen eine individuelle Beratung, das läuft immer, wir bieten auch Weiterbildungen an. In der letzten Zeit sind wir auch konzentriert auf Personen mit Migrations-Hintergrund bzw. 45+ eingegangen. Sie bekommen dann eine gesundheitsorientierte Planung. Dieses Projekt läuft seit ungefähr 7 Jahren. D.h. sowohl in der individuellen ständigen Beratung als auch das gezielte Training. Das Projekt richtet sich gezielt an Personen in der Wiedereingliederung und an Personen, die behindert sind oder den Status des behinderten Arbeitnehmers beantragt haben. Wir sind spezifisch auch auf Personen ausgerichtet, die chronisch krank sind oder durch körperliche Einschränkung ihren erlernten Beruf nicht mehr

ausüben können, Menschen, die nach langer Krankheit in der Rehabilitation sind und vor der Wiedereingliederung stehen oder auch Menschen, die Gesundheit und Beruf in ein besseres Gleichgewicht bringen müssen. Das sind alles unsere Projektteilnehmer.

Wir machen eine Mischung aus Einzelberatung und Gruppentraining. Die Einzelberatung hat zum Ziel, einen gesundheitlich Eingeschränkten, mit den Anforderungen vertraut zu machen, klar herauszuarbeiten, was noch geht und nicht was nicht mehr geht. Das Gruppentraining ist dafür gedacht, die Teilnehmer mit ihren beruflichen Stärken auseinander zusetzen und die Stärken herausarbeiten - aber auch die Schwächen, die man hat und wie man damit umgehen kann. Nach Unfall oder Krankheit kann ich z.B. den Arbeitsplatz nicht mehr machen den ich vorher hatte. Auch meine Identität hat sich geändert, ich muss mich neu orientieren. Das bedeutet auch das Risiko eines beruflichen Abschlusses zu mindern und sich auf eine Alternative vorzubereiten. Das kann bedeuten, ich mache einen längst fälligen Sprachkurs oder erhöhe meine IT-Kompetenzen oder mache Seminare zur Stressüberforderung oder zu anderen Behandlungsstrategien. Ziel ist es auf den Kompetenzen aufzubauen, die man trotz der Einschränkung hat. Unsere Beratung beruht auf dem Konzept, dass Gesundheit ein dynamischer Prozess ist, welchen jeder positiv beeinflussen kann. Gewisse Menschen haben Stimmigkeiten, sie haben zwar auch schwierige Momente, kommen damit aber gut zurecht, weil sie ihre Stärken bewusster einsetzen. Wir wollen mit unserer Arbeit auch das Gefühl der Stimmigkeit bei unseren Kunden anstoßen. Man soll seine berufliche Situation selbst besser verstehen. Es ist wichtig, dass die Menschen wissen was sie noch leisten können, wo die Grenzen sind und wo sie Stopp machen müssen. D.h. es wird ein aktuelles Profil gemacht nach dem CHQ-Konzept. Damit können sie die Informationen auf ihre spezifische Situation übertragen und auch selbst auswerten. Trainiert werden aber auch Strategien zum Umgang mit Stress oder Überforderung. In den 5 Wochen wird aber auch trainiert, die Kompetenzen bewusst abrufen zu können. Auch die Bewerbungsunterlagen werden erstellt. Im Allgemeinen ist es so, dass 30 % der Menschen, die zu uns kommen sich danach beruflich eine neue Perspektive aufbauen. Das sind individuelle Beratungsprozesse, die Zeit brauchen.

Eine unserer Erfahrungen ist, dass die Betroffenen ihren persönlichen Einsatz brauchen. Aber nicht nur die sondern auch die anderen Akteure. Das sind z.B. auch engagierte Unternehmer, die auf die Ressourcen eines Menschen Wert legen und auch sehen was noch da ist und nicht nur was nicht mehr da ist. Der politische Wille ist nötig, um entsprechend zu handeln und Arbeitsplätze zu schaffen. So dass nach einer neuen Orientierung auch direkt eingestiegen werden kann. Es wäre natürlich gut wenn man von einem Eingliederungsprozess zu einer Wiederintegration kommt. Dies soll durch Prämien unterstützt werden, das ist aber nicht die einzige Möglichkeit. Wir haben tagtäglich mit Personen zu tun, die vom Arzt für fit zur Wiedereingliederung befunden werden. Das bedeutet oft für diejenigen die im normalen medizinischen Prozess bleiben zu wenig Unterstützung und Beratung. Oft ist es dann auch so, dass das Problem dann entsteht wenn der kranke Arbeitnehmer regelmäßig überprüft wird und er dann den alten Job einfach nicht mehr machen kann. Diese Situation soll verbessert werden. Ich möchte an dieser Stelle

Danièle das Wort erteilen, sie wird Ihnen mehr zu unserem Leitfaden erzählen, den wir ausgearbeitet haben. Vielen Dank.

Frau Kirchen: Ich bin zuständig für die gesundheitsorientierte Beratung, aufgrund der großen Nachfrage nach gesundheitsorientierter Beratung haben wir in unserem Team den Leitfaden für Berater - Ratgeber für Jobmatching ausgearbeitet. Es ist eine Orientierungshilfe für alle Personen, die Menschen mit einer gesundheitlichen Einschränkung begleiten auf ihrem Weg zu einer neuen beruflichen Orientierung. Der Leitfaden ist aus unserer Praxis entstanden, so wie wir Beratung erleben und verstehen. Dieser Leitfaden ist bestimmt noch ausbaufähig, nichtsdestotrotz liefert er ein Best off von unseren Fragen und Antworten unserer Beratungen. Sie finden es in Form eines Katalogs den ich jetzt vorstellen möchte.

Nach einer Einführung seitens unserer Direktorin findet man im ersten Kapitel einen Überblick zu unserem Fragenkatalog aus unserer gesundheitsorientierten Beratungspraxis. Dort sind die meist gestellten Fragen der Kunden aufgeführt. In unseren Antworten spiegeln sich unsere Tätigkeiten der Beratung wieder. Im zweiten Kapitel geht es um das Jobmatching, auch in diesem Kapitel haben wir die meist gestellten Fragen der Kunden aufgegriffen, aber auch die Fragen der Unternehmen. Man bereitet den Kunden auf ein reales Vorstellungsgespräch vor, wir liefern einen kurzen Einblick und mögliche Antworten.

Der Fragenkatalog wurde auf Grundlage der Salutkom-Kommunikation ausgearbeitet. Es gibt aber auch eine Liste von wichtigen Informationen, die man als Berater braucht und immer mit dem Kunden gemeinsam erarbeiten kann. Wir haben den Katalog nach Themen unterteilt. Zum Thema Gesundheit und Krankheit: der Kunde soll sich mit seinem Gesundheitszustand auseinandersetzen, wie erlebt er sich und seine Gesundheit im Moment selbst? Abgesehen von den medizinischen Faktoren, wie kompetent erlebt er sich in dieser Hinsicht? Diese Fragen sollen ihm und uns Informationen über den Ist-Zustand liefern. In unserem Konzept gehen wir davon aus, dass jeder Mensch neben der Diagnose des Experten für sich selber eine persönliche Einstellung entwickeln soll. Die erste Frage ist: was ist für Sie Gesundheit, wie schätzen Sie Ihre eigene Gesundheit ein? Wie beurteilt Ihr Arzt ihren Gesundheitszustand? Und dann geht es weiter mit Fragen bezüglich dem körperlichen oder psychischen Zustand. Zum Beispiel: fühlen Sie sich gestresst? Woran kann ich das merken als Berater, woran merken Sie es selbst. Welches Verhalten haben Sie dann?

In der dritten Spalte finden Sie dann Fragen zum Thema Unterstützung: Welche Werte und Einstellungen helfen Ihnen im Alltag, was ist Ihnen wichtig? Diese Fragen verfolgen stets das Ziel, einen Veränderungsprozess in der Einstellung und dem Verhalten in Richtung Gesundheit beim Kunden anzukurbeln. Die Fragen sollen den Kunden darin unterstützen, die eigene Gesundheit selbst verantwortlich mit zu verwalten.

Zu den Kompetenzen und Ressourcen gibt es Fragen in Bezug auf all das was der Kunde noch tun kann. Natürlich behalten wir auch die Einschränkungen vor Augen aber unser Blick ist ressourcenorientiert und nicht orientiert auf die Defizite. Worauf sind Sie heute stolz? Was gelingt Ihnen gut? Wobei helfen Ihnen andere Personen? Wo suchen Sie aktiv Hilfe? Bei den

Zielen geht es um die Fragen, die den Blick auf die Zukunft richten. Zum Beispiel: wo möchten Sie mithilfe der Beratung hin? Was soll nach diesem Beratungsgespräch geklärt sein? Unsere Beratungen haben das Ziel, gemeinsam mit dem Kunden einen realistischen Aktionsplan auszuarbeiten. Wir wollen den Kunden bei den nächsten Schritten unterstützen.

Damit kommen wir zu den meist gestellten Fragen der Kunden, es geht um den Gesundheitszustand in Hinblick auf den Arbeitsmarkt, um die zukünftigen Schritte und ihre Rechte und Pflichten. Eine interessante Frage, die man oft gestellt bekommt als Berater: die Spezialisten sagen ich bin krank, ich spüre auch Schmerzen, wie soll ich aber gleichzeitig auch gesund sein? Bei dieser Frage kommt auch schon das Konzept des salutogenen Ansatzes hervor, Gesundheit oder Krankheit ist kein fester Zustand, man ist nicht 100 % gesund oder krank oder eingeschränkt. Es ist eine Momentaufnahme. Gesundheit ist ein Prozess, dem man sich immer wieder neu stellen muss. Dieser Prozess wird mithilfe der Fragen unseres Katalogs angekurbelt. Es ist wichtig, dass man sich selber nicht nur als Opfer der Krankheit sieht sondern auch Handelnder in Richtung Gesundheit und eigenes Wohlbefinden ist.

Unsere Arbeit besteht darin, dass unsere Kunden erkennen, worauf sie Einfluss haben. Sie möchten und sollen diesen persönlichen Einfluss für sich selber einsetzen. Bei der Rubrik Ziele geht es größtenteils um Fragen, zum Beispiel: ich habe keine Fähigkeiten etwas anderes zu tun, ich bin nicht mehr so leistungsfähig wie es der Arbeitsmarkt verlangt, was kann ich nun tun? Es geht darum zu überprüfen, was man schon alles geleistet hat und Klarheit zu bekommen über das was man noch leisten kann. So ergibt sich wie bei einem Puzzle aus vielen kleinen Teilen ein Gesamtbild. Krankheit und Einschränkung bedeuten nicht zwangsläufig Unfähigkeiten. Man hat vieles erworben und man kann untersuchen was sich auf neue berufliche Möglichkeiten übertragen lässt.

Eine weitere wichtige Frage, die häufig gestellt wird, ist folgende: darf ich aufgrund meiner Einschränkungen eine Weiterbildung absolvieren? Weiterbildung ist besonders wichtig für Menschen mit Einschränkungen. Weiterbildung ist im Allgemeinen auch ein Instrument der Prävention - um den medizinischen Sprachgebrauch zu erhalten - nur dann können wir all unsere Möglichkeiten ausschöpfen um einen neuen Beruf zu erlernen, uns zu qualifizieren und uns so auf einen neuen Arbeitsplatz vorzubereiten. Dann möchte ich Frau Angelika Brand das Wort erteilen. Sie wird den Leitfaden zu Ende präsentieren.

Frau Brand: Ich bin bei Zarabina für die arbeitsrechtlichen Fragen zuständig und wollte ihnen das Kapitel Rechte und Pflichten vorstellen. Dies beinhaltet Themen wie Behindertenstatus, Wiedereingliederung, gelungene Bewerbungen und worauf man achten muss, wenn man sich mit Beeinträchtigung auf dem Arbeitsmarkt bewerben möchte. Aber auch von der Seite der potentiellen Arbeitgeber her, wie finde ich Personen mit Beeinträchtigung? was muss ich beachten? wie bereite ich mein Personal vor? Das finden Sie alles in unserem Leitfaden, ab morgen ist er auf unserer Internetseite und auch im Hauptsitz in Esch erhältlich.

Frau Bintener: Vielen Dank an die Leute von Zarabina, ich darf dann die Leute von der AVR, der nationalen Vereinigung der Verkehrsoffer nach vorne bitten.

Vorstellung eines luxemburgischen Beispiels von Guter Praxis: Association Nationale des Victimes de la Route asbl

Frau Max: Einen schönen guten Nachmittag. Wir kommen von der Vereinigung der Verkehrsoffer. Wir sind fast vollständig, Frau Bosch ist Sozialarbeiterin, Herr Schiltz wurde selbst von uns betreut und auf meiner linken Seite sitzt unser Webmaster und Sozialarbeiter, Herr Brito. Ich selber bin die Koordinatorin unserer Vereinigung. Wir haben vorne unsere Broschüren ausgelegt, weil nur wenig Zeit für eine Vorstellung ist.

Was leisten wir im Rahmen Behinderung und Arbeit? Wir möchten 2 Programme vorstellen, das Coaching und das Sprungbrett. Wir sprechen im letzten Jahr von 320 Unfällen auf den Straßen. Das sind 30 % mehr als 2014. Das sind ganz viele Menschen, die noch relativ jung sind. Die letzte Studie zum Thema wurde jetzt im November veröffentlicht. Die besagt, dass 8 von 10 der Schwerverletzten sich nie mehr ganz erholen. Die Mobilität ist eingeschränkt, das psychische und mentale Wohlbefinden, es gibt auch Mehrfachbehinderungen. Die Population von der wir heute Nachmittag sprechen mit diesen 2 Programmen sind die Schwerverletzten. Sie können nach den ersten Monaten nach dem Unfall nicht mehr auf den Arbeitsplatz zurück, weil die Hospitalisierungsmaßnahmen oder die Reha-Maßnahmen zu lange gedauert haben und vielleicht noch nicht ganz abgeschlossen sind. Es sind aber auch Menschen dabei, die selbst Unternehmer waren. Das ist dann oft mit der beruflichen Existenz des Unternehmers selbst verbunden. Es können aber auch junge Leute unter den Opfern sein, Schüler, Studenten die noch keine Ausbildung fertig haben. Es geht aber auch um Personen, die vor dem Unfall ein extrem fragiles Arbeitsverhältnis hatten.

Die 2 Programme, die ich vorstellen möchte: Wir haben noch gar keine Werbung gemacht für diese Programme. Wir haben die Programme geschrieben für die Menschen, die zu uns kommen, die selbst betroffen sind oder weil die Familien uns darum gebeten haben. Wir haben die Programme anlaufen lassen und dadurch konnten wir schon viel Erfahrung sammeln. Aber weil wir nur ein kleines Team sind, können wir das gar nicht im großen Stil veröffentlichen. Wir können nicht in die Reha-Zentren gehen, dafür sind wir viel zu klein. Aber wir hoffen, dass sich das im nächsten Jahr zum Positiven ändert.

Das Coaching Programm besteht seit 2010. Es ist eine Notwendigkeit die Jérôme Schiltz nachher schildern wird. Das Coaching ist eine Begleitung für junge Verkehrsoffer mit großen Einschränkungen oder Behinderungen. Die Priorität besteht auf Menschen mit Schädelhirntrauma oder ehemalige Komapatienten. Das Coaching läuft nach einer Rehabilitationsphase an. In Luxemburg bedeutet das meistens nach dem offenen Reha-Aufenthalt. Wichtig ist, dass das was gelernt wurde in der Rehabilitation ausgebaut werden kann, dass das nicht verloren geht. Das ist wichtig um in der Stimulierung der Aktivität zu bleiben. Sie werden sich vielleicht fragen: Warum macht das nicht die Familie, warum muss es dafür einen offiziellen Dienst geben? Für uns war es ganz wichtig zu sagen, wenn jemand in der eigenen Verantwortung bleiben will, dann ist es auch wichtig, dass er das machen kann. Dass nicht die Mutter für ihn einkauft oder kocht, denn dann fällt der junge Patient

möglicherweise wieder zurück noch hinter das Stadium der Reha-Phase. Er muss die Verantwortung auch selbst tragen. Dazu ist unser Ansatz gedacht. Nicht Familie sondern professioneller Dienst. Unsere Ziele sind folgende: Mit den Einschränkungen im Alltagsleben klarzukommen und zur bestmöglichen Selbstständigkeit zukommen in allen Bereichen: Wohnen und Haushalt, Lebensplanung, Ausbildung, Beschäftigung, Gesundheit und finanzielle Entscheidungen. Eine hohe Selbstständigkeit soll möglichst hergestellt werden. Wir arbeiten auch mit Einbindung der Familie, Kontakt zu anderen Therapeuten oder dem Arbeitgeber. Auch der Austausch mit den Gleichbetroffenen ist sehr wichtig. Vor allen Dingen, dass die Barrieren gesenkt werden, dass man sich nicht scheut über die eigene Situation zu sprechen. Dazu wollen wir den Betroffenen ermutigen. Ich darf das Wort weitergeben, vielleicht können Sie aus ihrem Leben berichten.

Jérôme Schiltz: 2009 hatte ich einen Autounfall, mein Leben hat sich völlig geändert. Nach einer Woche bin ich aufgestanden mit einer gelähmten Seite. Ich wusste gar nicht wie mir war und als mir das dann mitgeteilt wurde stand ich ziemlich alleine da als Betroffener. Nach dem Aufenthalt im Reha- Zentrum, war ich in der Phase der Wiedereingliederung und hatte dann Kontakt mit der AVR. Ich hatte Sprachschwierigkeiten - es ging einfach nicht mehr so wie vorher. Ich bin dann zur AVR gekommen, die haben mich auch aufgefangen nach der Reha-Phase. Wir haben versucht zu klären wie es weitergehen kann. Ich bin dann in der AVR Mitglied in einer Selbsthilfegruppe von Menschen mit Sprach- und Sprechschwierigkeiten geworden. Es soll auch gemeinsames Spielen durch diese Gruppe angeboten werden. Es soll überhaupt anregen sich in einer Gruppe richtig zu äußern. Ich habe dann überlegt was ich machen kann, um wieder in den Beruf zu kommen. Ich habe dann im Büro angefangen wieder zu arbeiten und habe gesehen, alle paar Monate geht es wieder ein Stück besser. Ich bekomme auch Unterstützung vom Arbeitgeber und auch von den Kollegen. Das betrifft auch die Familien - die wissen dann auch nicht mehr was sie mit dem jungen Erwachsenen, dem Kind was verletzt wurde, machen sollen. Sie brauchen auch Unterstützung weil sie nicht wissen wie sie mit der betroffenen Person umgehen sollen.

Frau Max: Ich darf vielleicht noch etwas zum Coaching sagen, was macht ein Coach? Normalerweise ist er ein Sozialarbeiter oder ein Heilpädagoge. Er hat aber auch die große Aufgabe Mentor zu sein. Das ist ganz wichtig für die betroffenen Personen. Sie müssen unterstützt werden und positiv ausgerichtet werden, eine ganzheitliche Betreuung, am Anfang jede Woche und am besten auch im normalen Lebensraum, nämlich zuhause.

Wichtig ist auch mit dem Patienten einen Lebensplan aufzubauen, damit Schritt für Schritt eine Wiedereingliederung vollzogen wird. Wir machen nach ein paar Monaten eine erste Bewertung, dann machen wir weiter mit dem Programm. Ist die Person auch immer da und motiviert geht es weiter. 6-9 Monate nach dem Unfall wird dann noch einmal Bilanz gezogen, dies idealerweise zusammen mit einem Mitglied der Familie, dem Arbeitgeber oder einem Mitarbeiter des Unternehmens. Für uns ist diese Bewertung auch wichtig, damit wir den Durchblick behalten. Der Coach ist sehr nah am Patienten dran und hat vielleicht ein bisschen Neutralität verloren - deswegen ist die Evaluierung wichtig. Dann erfolgt eine

Befähigung, oder was wir Fall-Management nennen. In den letzten 6 Jahren haben wir die Erfahrung gemacht, dass diejenigen die Langzeitbetreuung erfahren haben, am erfolgreichsten waren. Das Team und die Patienten motivieren und befruchten sich gegenseitig, wir finden dass das Programm gut ist und dass es weitergeführt werden sollte. Man muss aber sagen, es ist eine Langzeit-Beziehung die wir da aufbauen. Wo wir auch über Jahre den Kontakt halten. Die Menschen auf den Arbeitsmarkt zu bekommen, das braucht alles Zeit.

Ein anderes Programm heißt Trampolin - Sprungbrett. Wie schaffe ich den Sprung zurück ins Arbeitsleben nach einem schweren Unfall? Da ist es auch ganz egal welche Art Behinderung ich habe. Das Alter ist auch nicht so wichtig. Die Menschen, die wir im Moment betreuen sind insbesondere männliche Patienten, mittleren Alters. Es sind viele Männer durch Verkehrsunfälle betroffen, mehr als Frauen. Und für die Männer ist es auch schwerer im Alltag zu stehen ohne ein Arbeitsverhältnis zu haben. Was wir dann mit Ihnen ausarbeiten, ist die Fragestellung, was hat sich geändert? Wichtig sind medizinische und psychologische Berichte. Wichtig ist auch die persönliche Einschätzung. Die Einschätzung der Kompetenzen, der Möglichkeiten. Da erfährt man oft, dass die Menschen sich in der Regel unterschätzen. Sie haben mehr Kompetenzen als sie glauben, sie müssen auf diese hingewiesen werden. Die Menschen sind oft sehr bescheiden. Was dann noch anfällt ist die Hilfestellung, Zugang zur Information, was gibt es, wo muss sich der Patient melden um das finanzielle Überleben zu sichern? Eine weitere Frage ist oft auch wie ist der berufliche Start? Viele Menschen kommen auch zu uns mit Sprachschwierigkeiten. Es gibt relativ viele Ausländer, die unter den Verkehrsoptionen sind. Wenn man sich das alles an Einschränkungen zusammenrechnet, kann man sich vorstellen wie schwierig es ist wieder auf den Arbeitsmarkt zu kommen.

Wie gesagt, wir geben psychologische und rechtliche Unterstützung. Wir müssen aber auch schauen, ob der Betroffene überhaupt für uns ist oder ob wir ihn an eine andere Dienststelle weiterleiten. Die Herausforderungen sind riesig. Ganz schwer ist es für uns Ausbildungsplätze zu finden, insbesondere wenn die Menschen nicht mehr so jung sind. Für die jungen Leute ist es einfacher, es gibt Praktikumsstellen und insgesamt mehr Möglichkeiten wieder anzufangen als für Personen über 30. Was fehlt sind angepasste freie Arbeitsstellen und Partner. Deswegen sind wir hier, denn wir müssen uns alle zusammen aufstellen, um der Herausforderung gerecht zu werden. Wenn jetzt noch Fragen sind beantworte ich die gerne. Vielen Dank für die Aufmerksamkeit.

Frau Bintener: Im Anschluss an den Vortrag von IMS haben wir noch 15 Minuten vorgesehen für Fragen. Ich möchte Frau Fernandes und Ihre Kollegin nach vorne bitten.

Vorstellung eines luxemburgischen Beispiels von Guter Praxis: IMS Luxembourg

Frau Fernandes: Von meiner Seite aus ein herzliches Dankeschön für die Einleitung und für die Gelegenheit unser Projekt heute hier vorstellen zu können. Ich bin Frau Fernandes, Koordinatorin der Charta der Vielfalt in Luxemburg und ich möchte vorstellen was IMS

Luxemburg ist, unsere Projekte, die Charta der Diversität und (Handi)Cap Behinderung und Beschäftigung.

IMS, wir sind eine unabhängige VOG, die seit neun Jahren als Netzwerk funktioniert und im Bereich Nachhaltigkeit aktiv ist. Unseren Mitgliedern bieten wir Projekte an, die in Verbindung stehen mit der sozialen Verantwortung von Unternehmen. Wir fördern den Dialog mit sämtlichen Beteiligten. In unserer Vision spielen die Unternehmen eine entscheidende Rolle, bei der Verwandlung unserer Gesellschaft. Wir sind der Meinung, dass die gemeinsamen Werte zwischen Unternehmen und Gesellschaft gefördert werden müssen. Wir müssen die Unternehmen in dieser Bewegung weiter vorantreiben.

Wir zählen 115 Mitglieder, die für 17 % der nationalen Arbeitskraft stehen. Mit ihnen versuchen wir - mit einem Team von 8 Mitarbeitern - an konkreten Projekten zu arbeiten. Es gibt eine Reihe von Projekten, ich möchte nicht jedes Projekt im Detail vorstellen sondern nur auf zwei Projekte eingehen. Die Charta der Vielfalt und (Handi)Cap Behinderung und Beschäftigung. Unser größtes Projekt ist die Charta. Das ist die nationale Charta der Vielfalt und diese nationale Vision der Vielfalt möchten wir den Personen die die Charta unterschreiben mitgeben.

Wir basieren uns auf die sechs Kriterien, die im Gesetz zur Nicht-Diskriminierung festgelegt sind. Davon ausgehend, arbeiten wir mit den Unternehmen dahingehend zusammen, die Behinderung oder das Handicap als Thema aufzugreifen. Wir wollen den Unterzeichnern das näher bringen. Wie funktioniert das? Wir machen Sensibilisierungskampagnen, es ist uns wichtig, unsere Mitglieder und die Personen die unterschrieben haben, zu sensibilisieren und zu informieren. Seit ungefähr zwei Jahren organisieren wir den nationalen Tag der Diversität, um das Thema der Vielfalt im Unternehmen interaktiv und amüsant zu behandeln. Alle Betriebe werden angesprochen, sie können mit ihren Mitarbeitern Aktionen umsetzen. Wir versuchen sie auf diese Art und Weise für das Thema zu sensibilisieren. Wir organisieren auch Konferenzen und Workshops. In diesem Jahr haben wir zusammen mit der BGL eine Konferenz zum Thema: sexuelle Orientierung im Betrieb organisiert. Eine andere Veranstaltung haben wir zusammen mit der Europäischen Investitionsbank zum Thema Behinderung organisiert. Einmal im Jahr organisieren wir auch eine Fortbildung zum Management im Bereich Vielfalt und die Unternehmen haben dann Gelegenheit über zwei Tage einen Aktionsplan und eine Strategie zum Management der Diversität auszubauen oder zu erstellen.

Ein zweiter wichtiger Teil unserer Arbeit ist die Netzwerk-Arbeit, der Austausch zwischen den beteiligten Akteuren und den Unternehmen ist wesentlich, man kann sich voneinander inspirieren lassen, die eigenen bewährten Praktiken vorstellen oder die eines anderen Unternehmen übernehmen. Wir organisieren 3 oder 4-mal im Jahr Diversitäts-Netzwerke. Hier wird ein Thema festgelegt und die Unternehmen sollen ihre Beispiele vorstellen, so dass ein gegenseitiger Austausch stattfinden kann. Der Austausch und die Netzwerk-Arbeit bezieht sich auch auf konkrete Lösungsansätze, wie gesagt über die bewährten Praktiken

versucht man neue Lösungen zu erarbeiten. Insgesamt gibt es über 80 dieser Beispiele auf unserer Internetseite. Wenn Sie unsere Charta unterschreiben, haben Sie zwei Jahre Zeit um eine konkrete Aktion umzusetzen und dann müssen Sie uns diese mitteilen. So bleibt das Netzwerk dynamisch und es werden immer wieder neue Ideen eingespeist und neue Praktiken vorgestellt.

Wir versuchen auch Partnerschaften zwischen VOGs und Unternehmen entstehen zu lassen. Ein konkretes Beispiel: bei dem diesjährigen Tag der Diversität hatten wir einen Aufruf an die Unternehmen gerichtet damit sie in Kooperation mit Vereinigungen Aktionen durchführen, so dass Synergien entstehen können und eine langfristige Zusammenarbeit entsteht. Beim Tag der Diversität gab es zum Beispiel ein Unternehmen, welches eine Besichtigung in einer beschützenden Werkstätte für die Mitarbeiter organisiert hatte. So hat es Sensibilisierungsarbeit geleistet.

Unsere Lösungen festigen wir auch mit Fachwissen, mit Hilfe von CSR Europa haben wir regelmäßigen Austausch mit der europäischen Kommission und der Plattform der europäischen Charten. Wir treffen uns um gemeinsam zu schauen, was in den anderen Ländern passiert, was dort umgesetzt wird, was man in Luxemburg umsetzen könnte und wie es angepasst werden könnte.

In unseren Veröffentlichungen arbeiten wir auch immer wieder mit Experten zusammen, so gibt es zum Beispiel beim Barometer eine Zusammenarbeit mit Forschern. Beim Leitfaden Diversität haben wir mit Experten aus Luxemburg gesprochen und beim praktischen Leitfaden zu behinderten Arbeitnehmern haben wir mit luxemburgischen Experten zusammengearbeitet. Ich möchte ganz kurz auf unser Barometer der Diversität eingehen, er hilft uns festzustellen wie die Trends sind. So haben wir herausgefunden, wie die Unterzeichner der Charta mit dem Thema umgehen und wie sie das Thema behandeln. 56 % der Personen, die unterzeichnet haben und den Fragebogen beantwortet haben, behandeln das Thema Behinderung in ihrer Strategie zur Diversität. Parallel dazu gibt es folgende Zahlen mitzuteilen: Mitarbeiter mit einer Behinderung stellen weniger als ein Prozent der Belegschaft dar. D.h. also, dass sich die unterzeichnenden Unternehmen durchaus mit dem Thema auseinandersetzen oder eine Kooperation mit den beschützenden Werkstätten haben, sich aber schwer tun eine betroffene Person einzustellen. Dieses Thema wollen wir vertiefen, wir haben eine spezifische Umfrage ausgearbeitet zum Thema: Behinderung im Unternehmen und dabei herausgefunden, dass 64 % der Organisationen, die den Fragebogen beantwortet haben, gesagt haben dass es einen Mangel an Kandidaten gibt. 45 % befürchteten sie könnten keinen passenden Posten für Menschen mit Behinderung anbieten und 53 % der Befragten haben geantwortet, dass sie am meisten die Umgestaltung des Arbeitsplatzes fürchten. Wir haben also festgestellt, dass der Bedarf besteht, mit den Unternehmen gemeinsam an diesem Thema zu arbeiten und auch konkrete Lösungsansätze anzubieten.

Daher haben wir das Projekt (Handi)Cap Behinderung und Beschäftigung auf die Beine gestellt. Mit diesem Projekt möchten wir die Unternehmen im Bereich Behinderung sensibilisieren und informieren. Gleichzeitig wollen wir aber auch mit den Kandidaten zusammenarbeiten, wir wollen sie aufwerten und sie vorbereiten auf das, was ihnen bevorsteht. Außerdem möchten wir ihnen einen Eintritt auf den normalen Arbeitsmarkt ermöglichen. Dieses Projekt ist auf zwei Jahre angelegt, wir werden unterstützt vom Arbeitsministerium, Familienministerium und von der Adem. Das Projekt ist allen zugänglich, nicht nur den Betrieben, die unsere Charta unterschrieben haben. Jedes Unternehmen das interessiert ist kann sich melden und mit arbeiten. Ich möchte dieses Projekt im Detail vorstellen, es ist in drei Aspekte unterteilt. Ein praktischer Leitfaden, den ich schon angesprochen habe, dann gibt es vorbereitende Workshops und zum Schluss noch Cafés für die Beschäftigung.

Im praktischen Leitfaden geht es um das Thema Behinderung im Unternehmen, wir haben die Informationen, die es zum Thema gibt, gesammelt und in einem Leitfaden für die Arbeitgeber zusammengetragen. Einige Arbeitgeber verfügen vielleicht nicht über die nötigen Informationen. Das Zielpublikum dieses praktischen Leitfadens sind also die Arbeitgeber. Wir haben versucht zu erklären, was der rechtliche Rahmen ist, wie die Prozeduren zum Erhalt des Status des behinderten Arbeitnehmers sind, aber eben aus Sicht des Arbeitgebers. Was muss ich als Arbeitgeber im Rahmen dieses Antrags auf den Status als behinderter Arbeitnehmer tun? Was ist meine Rolle? Dann gibt es aber auch praktische Anregungen in diesem Leitfaden: Wie stelle ich eine Person mit Behinderung ein, worauf muss ich als Arbeitgeber achten? Welche Dinge muss ich berücksichtigen, bevor ich eine solche Person einstelle? Draußen habe ich einige Exemplare ausgelegt, der Leitfaden ist in französischer, englischer und deutscher Sprache verfügbar.

Parallel zu diesem praktischen Leitfaden, gab es auch Vorbereitungs-Workshops für Unternehmen und für Kandidaten oder Kandidatinnen. Ziel dieser Workshops war der Abbau von Vorurteilen zum einen und zum anderen zu zeigen wie man eine behindertengerechte Politik im Unternehmen strategisch positionieren kann. Und wie man diesen Aspekt in die allgemeine Management-Politik einbeziehen kann. Dann gehen wir in diesen Workshops auch auf den rechtlichen Rahmen ein, wir haben festgestellt, dass es einige Wissenslücken gibt daher wollten wir den Rechtsrahmen auffrischen. Bei diesen Workshops ist auch Zeit vorgesehen, um auf die Bedürfnisse der Unternehmen einzugehen. Welche Ängste empfindet der Arbeitgeber und wie kann man sie abbauen? In Bezug auf die Kandidaten haben wir an ihren Stärken gearbeitet. Erklärt wie man seine Stärken in den Vordergrund rücken kann und wie man an seinen Stärken arbeiten kann und sie ausbauen kann, spezifisch im Hinblick auf ein Vorstellungsgespräch.

Nach diesen Vorbereitungs-Workshops treffen sich die Arbeitgeber und die Kandidaten bei diesen Job Cafés und da geht es darum die beiden Parteien zusammenzuführen. Für den Arbeitgeber ist es eine Möglichkeit die Vielfalt im Zusammenhang mit der Behinderung zu sehen. Es gibt nicht nur die Person im Rollstuhl, es gibt viele Facetten, viele unsichtbare

Kriterien die mitspielen. Für die Kandidaten ist es die Gelegenheit an einem einzigen Tag mehrere Arbeitgeber kennen zu lernen. Sie können die Gelegenheit nutzen, hier eine Arbeitsstelle zu erhalten. Bislang haben wir zwei solcher Job Cafés organisiert, die nächste Veranstaltung dieser Art findet im März 2017 statt. Beim ersten Job Café hatten wir eine Erfolgsquote von 30%, das ist schon nicht schlecht. Ich stelle Ihnen nun Nora Janah vor, sie kann von Ihren Erfahrungen beim Job Café sprechen.

Frau Janah: Vielen Dank, ich arbeite bei Voyages Josy Clement und bin verantwortlich für die soziale Verantwortung des Unternehmens. Sie wird in unserem Unternehmen groß geschrieben. Unserer Meinung nach müssen alle Mitglieder der Gesellschaft einbezogen werden, damit eine Gesellschaft insgesamt bestehen kann. Ungeachtet ihrer körperlichen oder geistigen Defizite, müssen Personen mit einer Behinderung in ein berufliches Leben eingeführt werden. Wir begrüßen dieses Projekt (Handi) Cap Behinderung und Beschäftigung, es hat uns eine ausgezeichnete Plattform geboten um mit anderen Unternehmen und Experten über heikle Themen zu diskutieren. Das Thema bringt auch rechtliche Fragen mit sich und das Projekt ermöglicht den Austausch im Umgang mit diesen Fragen. Ich habe teilgenommen an einem solchen Job Café, es war eine tolle Erfahrung. Wir haben motivierte und kompetente Person kennen gelernt, die sich auf die einzelnen Stellen beworben haben. Eine Person haben wir in eine zweite Bewerbungs-Runde mitgenommen. Ich glaube, es ist eine gute Gelegenheit, um sich besser auf solche Vorstellungsgespräche vorzubereiten. Wir wollen auch die Personen mit einbinden, die noch nie in einem Unternehmen tätig waren, wichtig ist auch, der Schutz der Mitarbeiter die derzeit im Unternehmen aktiv sind.

Als Beispiel erzähle ich von einem 38 jähriger Mann, Vater von zwei Kindern, der eine Seh-Einschränkung hat. Sein Sichtfeld hat sich drastisch reduziert, er war als Busfahrer bei uns eingestellt. Busfahrer brauchen ein großes Sichtfeld, sie müssen 100 % Sehvermögen haben. Bei ihm wurden Einschränkungen diagnostiziert, auf dem einen Auge erkennt er nur unter einer gewissen Linie und auf dem anderen nur um einen Punkt herum. Wir wollten diesem Mann eine Möglichkeit bieten, weiterhin im Unternehmen tätig zu sein. Dieser Mann war nach der Diagnose am Boden zerstört, er musste operiert werden und wir haben nach einem Mehrwert für diesen Mann gesucht. Er hatte eine Ausbildung als Mechaniker, wir haben ihn zu Weiterbildungen geschickt und wir konnten ihn auf diesem Weg wieder in unsere Mannschaft eingliedern. Er führt diverse Tätigkeiten als Mechaniker aus, insbesondere in der Elektronik-Abteilung. Er ist also nicht mehr als Busfahrer tätig, aber auf einer anderen Ebene. Es ist wichtig mit den einzelnen Partnern zusammenzuarbeiten, auch mit der Arbeitsmedizin, man kann gewisse Personen anders beschäftigen. Jeder Mensch hat einen gewissen Wert, nach dem muss gesucht werden und das liegt uns stark am Herzen. Vielen Dank.

Frau Bintener: Das ist ein hervorragendes Timing. Die 3 Organisationen, AVR, IMS und Zarabina stehen Ihnen jetzt zur Verfügung. Uns bleibt eine Viertelstunde Zeit für Fragen.

Frage aus dem Publikum: Ich habe eher eine Feststellung: 3 Organisationen haben ihre Arbeit vorgestellt. Ich stelle fest, die einen haben bewährte Praktiken, die anderen erstellen eine Broschüre, die 3. Organisation tut noch was anderes. Das ist schön und gut. Aber gibt es eine nationale Koordinationsstelle wo all diese Projekte und Aspekte zentriert werden? Die AVR sagt wir sind zu klein, Zarabina ist - soweit ich weiß - finanziell auch nicht so gut aufgestellt. Von daher stelle ich mir diese Frage - auch als Vertreterin der Arbeitgeber - ich arbeite in einer Personalabteilung. Diese Thematik beschäftigt uns Tag für Tag. Wir wissen auch nicht immer an wen wir uns wenden können? Gibt es eine nationale Plattform?

Frau Bintener: Wir haben uns auch schon damit auseinander gesetzt, Ziel ist es diese Informationen zu bündeln. Viele Informationen sind bekannt, manche kennen sich sehr gut aus, andere weniger. Wir haben unsere Webseite ins Leben gerufen, um alle Initiativen aus Luxemburg und aus dem Ausland zu bündeln. Auf einer einzigen Webseite soll alles zur Verfügung stehen. Deswegen machen wir auch einen Aufruf an alle unsere Webseite zu benutzen und uns ein Feedback zu geben. Was fehlt, was sollte noch angeführt werden usw. Die Webseite ist einfach gestaltet, da kann ohne weiteres noch eine Information oder ein Projekt dazu gesetzt werden. Die Anstöße kommen von Betroffenen und Arbeitgebern - zögern Sie nicht uns anzusprechen, damit wir wirklich vorankommen können.

Frage aus dem Publikum: Man muss Synergien nutzen, wir enden immer irgendwo. Wir haben ein klares Ziel, Integration auf dem Arbeitsmarkt. Wir haben ein Problemfeld, das wir nicht alleine bearbeiten können. Viel wichtiger ist, dass wir diese Vernetzung nutzen, dass wir zusammenkommen, dass wir eine Seite haben wo man uns finden kann. Wir haben mit dem AVR gesprochen, wir können gut kooperieren, von daher finde ich die Frage sehr wichtig. Wir sollten auch überlegen, dort Geld zu investieren. Es sollte eine zentrale Stelle geben, die sagt, wir haben das Geld uns darum zu kümmern. Zu recherchieren, zusammenzuführen und nicht nur Arbeit über Ehrenamt zu gewährleisten. Ich muss auch sagen, Info-Handicap macht einen ganz tollen Job, die bemühen sich, die führen uns zusammen aber die können auch nicht alles leisten. Vielleicht wäre es toll ihnen zu sagen ihr dürft das, ihr seid die zentrale Koordinierungsstelle für diesen Bereich.

Frau Bintener: Möchte jemand ein Statement von zentraler Stelle dazu abgeben?

Frau Wagner: Als Adressat spielen wir da auch eine gewisse Rolle. Alle Projekte gehen von uns aus, werden in die Projekte geschickt und kommen auch wieder zu uns zurück. Es gibt auch eine Abteilung für die Arbeitgeber. Ich glaube hier muss die Zusammenarbeit stattfinden. Wir könnten als zentrale Anlaufstelle fungieren.

Frage aus dem Publikum: Ich bin vom Verband Hilfe für Epileptiker. Wir arbeiten mit Betroffenen. Ich bin sehr froh, dass wir heute mehr über die verschiedenen Initiativen erfahren. Unsere Tätigkeit ist ehrenamtlich. Viele Menschen sind von Epilepsie betroffen und in ihrem Arbeitsleben wird das zum Problem. Wir können anbieten zu den Arbeitgebern und zu den Mitarbeitern zu kommen, um die Sache zu erklären. Aber viele melden sich erst bei uns wenn sie ihre Arbeit schon verloren haben und keine Perspektive mehr haben. Von

daher sind wir wirklich froh heute nützliche Adressen zu erhalten, um diesen Menschen weiterzuhelfen und sie weiter orientieren zu können.

Frage aus dem Publikum: Ich habe eine Frage an IMS: Welche Kriterien muss man denn erfüllen, um an einem Jobkaffee als behinderte Person teilnehmen zu dürfen bzw. welche Kriterien müssen die Arbeitgeber erfüllen?

Frau Fernandes: Die Personen, die bei der Agentur für Arbeit eingeschrieben sind können mitmachen, sie müssen den Workshop absolviert haben. Bei den Arbeitgebern versuchen wir möglichst viele zu motivieren. Das ist nicht so einfach. Das Kriterium ist, dass sie eine Stelle zur Verfügung haben. Es gab aber auch Arbeitgeber, die mitgemacht hatten, die nicht direkt eine Stelle anbieten konnten - aber im Grunde genommen ist das Kriterium, dass sie eine Stelle zu besetzen haben.

Frau Bintener: Gibt es weitere Wortmeldungen aus dem Publikum? Das scheint nicht der Fall zu sein, dann danke ich den Rednern des 1. Teils ganz herzlich für die Präsentation der Praktiken. Ich lade Sie dann jetzt zur Kaffeepause ein. Nach der Pause haben wir die Ehre den Erbgroßherzog und die Erbgroßherzogin zu begrüßen, daher möchte ich Sie bitten alle um 16:15 Uhr wieder pünktlich im Saal zu sein. Denn danach wird diese Tür nicht mehr zugänglich sein. Wir müssen die Zeit wirklich einhalten. Wenn das erbgroßherzogliche Paar herein kommt, werden wir uns alle von unseren Plätzen erheben, um sie zu begrüßen.

(Pause)

Herr Di Ronco: Königliche Hoheiten, meine Damen und Herren Minister, herzlich willkommen, das Engagement des herzoglichen Hofes ist bekannt und wir freuen uns sehr dass Sie heute gekommen sind. Sie haben unser Programm für Menschen mit Behinderungen unterstützt. Jetzt im Programm folgen die verschiedenen Ausführungen der Ministerien, wir freuen uns die entsprechenden Minister begrüßen zu können, die ihre Initiativen selbst vorstellen werden. Im Anschluss wird Frau Wagner noch zu Wort kommen. Meine Arbeitskollegin, die die Konferenz organisiert hat, hat mir ans Herz gelegt Sie aufmerksam darauf zu machen, das Timing von 8 Minuten einzuhalten. Ich gebe dann das Wort weiter an Arbeitsminister Nicolas Schmit.

Vortrag von Minister Nicolas Schmit

Herr Schmit: Königliche Hoheiten, meine Damen und Herren, auch ich darf mich bedanken dafür dass sie durch ihre Präsenz betonen, was hier schon gesagt wurde, die Bedeutung einer Gesellschaft, die solidarisch mit Menschen mit einer Behinderung ist.

Ich darf vielleicht etwas vorschlagen, vergessen Sie hier das Wort Handicap denken Sie nur an die letzte Silbe Cap. Das ist etwas was wir heute definieren wollen, diese neue Kapazität möchten wir definieren bei Menschen mit und ohne Behinderung. Dieses kann man natürlich über die Beschäftigung erreichen, denn in unserer Gesellschaft definiert sich der Mensch generell durch die Beschäftigung. Deshalb ist es für mich als Arbeitsminister, aber

auch für meine Kollegen aus dem Bereich Gesundheit, Familie und Schule ganz wichtig, dass wir ein System haben, wo jeder in einer Beschäftigung seinen Platz finden kann. Ich möchte der Handelskammer ganz herzlich danken, dafür dass sie uns ihre Räumlichkeiten zur Verfügung stellen, denn eine Arbeit zu haben heißt auch den Weg ins Unternehmen zu finden und diesen Weg zu gestalten geht nur dann, wenn die Unternehmen motiviert werden.

Um dies zu realisieren, muss man vielleicht noch etwas daran arbeiten. Es geht jetzt vielleicht nicht um etwas ganz präzises. Die Barrieren die den Weg versperren sind oft unsichtbar. Diese unsichtbaren Barrieren sind oft höher als die Sichtbaren. Vor allem müssen wir alle zusammen an den Vorurteilen arbeiten. An unseren Vorurteilen und Problemen, die wir im Kopf haben. Die Unternehmen müssen Arbeitsstellen anbieten, damit auch Menschen mit Behinderung einen Arbeitsplatz finden können. Wichtig ist aber auch die öffentliche Hand, der Staat. Wir sind vielleicht noch nicht ganz auf dem richtigen Weg, vielleicht müssen wir insgesamt mehr Vertrauen schaffen damit alle spüren, wie nötig und wie das möglich ist.

Als dritter Akteur gehören die Menschen mit Behinderung selbst dazu. Sie haben oft nicht das nötige Vertrauen in sich, sich auf dem normalen Arbeitsmarkt zu integrieren. Während ihrem gesamten Lebensweg hatten sie nicht immer die Möglichkeit dieses Selbstvertrauen aufzubauen. Dafür müssen wir eine allgemeine Pädagogik haben bei den Betroffenen, im Unternehmen und in der Gesellschaft. Um vor allen Dingen auch versteckte Diskriminierungen abzubauen, als Arbeitsminister ist das ein ganz zentraler Punkt. Die Bildung und die Ausbildung muss für jeden geschaffen werden. Selbst wenn in den ersten Phasen in der Schule nicht die gewünschten Resultate erzielt werden, muss man sich qualifizieren und bilden können. Heute Morgen war ich in Differdingen, da haben wir eine Schulung gemacht in neuen Technologien. Die neuen Technologien sind vielleicht der Weg, die Diskriminierungen abzubauen um gute Möglichkeiten für jeden zu schaffen auch für Menschen mit Behinderungen. Und ihnen die Gelegenheit zu geben, zu zeigen was in ihnen steckt und was ihr Potenzial ist. Wir haben in den letzten Monaten versucht, das allgemeine Umfeld zu verbessern, über Maßnahmen wo wir den Menschen die Möglichkeit geben über Praktika in die Unternehmen zu gehen und Erfahrungen zu sammeln. Und auch die Vorurteile auf beiden Seiten abzubauen. Ich möchte jetzt vor allen Dingen allen danken, hier besonders den Vereinigungen, die in all den letzten Jahren den Beweis von einer ganz aktiven und solidarischen Szene für die behinderte Person geliefert haben.

Die beschützten Werkstätten sollen in Integrationsstätten umbenannt werden. Dies soll nicht nur ein Wortwechsel sein, sondern ein Programmwechsel. Es geht um Inklusion. Wie können wir die Inklusion weiter treiben damit jeder Mensch unabhängig von seiner Situation, die Möglichkeiten bekommt, in einer solidarischen inklusiven Gesellschaft zu leben?

Herr Di Ronco: Vielen Dank, dann erteile ich jetzt das Wort an die Ministerin für Familie, Frau Corinne Cahen.

Vortrag von Ministerin Corinne Cahen

Frau Cahen: Sehr geehrte Hoheiten, liebe Kollegen aus der Regierung, Vertreter der Stadt Luxemburg und Vertreter der Vereinigungen für Behinderte, Gewerkschaften und Arbeitgeber, wir haben schon gehört, Behinderte haben es oft schwieriger eine Arbeit zu finden als Personen ohne Behinderung. Wenn sie dann ihre Arbeit gefunden haben, ist der Kampf noch nicht vorbei. Sie müssen dann erst einmal beweisen, dass sie das können was sie machen sollen und ihren Platz auf einer neuen Arbeitsstelle finden. Das ist vor allem darauf zurückzuführen, dass einer behinderten Person oft nicht so viel zugetraut wird, die Arbeitskollegen haben Berührungsängste, sie wissen nicht wie sie sich verhalten sollen.

Eine der Möglichkeiten seine Chancen auf einen Arbeitsplatz als behinderte Person zu verbessern geht in Richtung des Status des behinderten Arbeitnehmers. Da haben wir für den Arbeitgeber die Möglichkeit über unsere nationale Arbeitsvermittlung eine Kompensation zu bekommen, wenn man eine behinderte Person einstellt, die weniger leistungsfähig ist.

Wir hatten viele Rückmeldungen wo gesagt wurde, dieser Status des behinderten Arbeitnehmers anzufragen ist viel zu umständlich, es dauert sehr lange, deshalb hat unsere Arbeitsvermittlung letztes Jahr Informationsversammlungen ins Leben gerufen, die obligatorisch sind für alle die diesen Status anfragen möchten. Zusammen mit der Adem haben wir Veränderungen für ein Gesetz geschaffen wo es darum geht die Prozeduren zu vereinfachen. Wir haben Antworten auf Fragen gesucht, die von behinderten Personen aber auch von Arbeitgebern an uns herangetragen wurden.

Es kommt ein Gesetzesentwurf ins Parlament um Folgendes zu verändern:

- verschiedene Aufträge von der Kommission für Orientierung und berufliche Integration sollen an die medizinische Kommission weitergegeben werden, damit sie nicht nur über den Status des behinderten Arbeitnehmers entscheiden, sondern auch ob die Person auf den ersten Arbeitsmarkt kommt oder in die beschützte Werkstatt. Dies rückt den Zeitpunkt, ab dem ein behinderter Arbeitnehmer wieder arbeiten kann nach vorne.
- das Einkommen für schwerbehinderte Menschen soll in Zukunft nur noch behinderten Menschen vorbehalten sein, deren Gesundheitszustand es ihnen nicht erlaubt irgendeine Arbeit zu machen und für die auch keine Anpassung möglich ist, weder auf dem ersten Arbeitsmarkt, noch in der beschützenden Werkstatt. Es soll abgeschafft werden, dass Familienmitglieder nach dem Tod des Behinderten die Unterstützung zurückzahlen müssen.
- Es wird eine weitere Kategorie geschaffen für die Personen, die auf einen Arbeitsplatz warten, dafür soll auch ein Status vorgesehen sein. Dies für Personen, die arbeiten können, für die momentan aber kein Arbeitsplatz frei ist.

- Wir wollen die beschützten Werkstätten umbenennen in Werkstätten für Inklusion. Die Personen sollen fit gemacht werden für den Arbeitsmarkt und nicht bemuttert werden. Wir müssen aber auch feststellen, dass die Integration des Behinderten auf den ersten Arbeitsmarkt oft nicht funktioniert. Die Arbeitgeber sind noch nicht ausreichend über die verschiedenen Behinderungen informiert um den Integrationsprozess zu begleiten. Auch sind sie möglicherweise nicht ausreichend auf die Schaffung eines angepassten Arbeitsplatzes vorbereitet. Das gleiche gilt natürlich auch für die behinderte Person. Es soll erreicht werden, dass der Arbeitsplatz angepasst wird und sich der Behinderte in seinem Umfeld integriert. Beide sollen in die Lage versetzt werden, eine Entlohnung bei der Adem anzufragen. Dazu muss man nachweisen können, welche Arbeit man machen kann. Zum Beispiel eine Person mit Autismus, das Unternehmen muss dann nachweisen können, dass die Arbeitsstelle für diese spezielle Behinderung angepasst ist. Dazu gehört selbst informiert zu sein und angeleitet zu werden. Ziel ist es den Behinderten zu integrieren damit er sein Potenzial auswerten kann. Es ist die Aufgabe des Familienministeriums die Umsetzung der UN Konvention und des Aktionsplans weiterzuführen. Der Tag heute zeigt, dass wenn viele Akteure an einem Strang ziehen, vieles bewirkt werden kann und viele Initiativen umgesetzt werden können. Sie können das auch selber bezeugen in ihrem Kontakt mit den Behinderten und deshalb sind wir auch froh, für die Unterstützung, die wir bekommen um es zu ermöglichen, dass jeder ein Teil der Gesellschaft wird, die wir alle darstellen. Ich kann heute nur alle dazu auffordern uns weiter zu unterstützen, damit das Thema Behinderung keine Ausnahme bleibt sondern sich in allen ministeriellen Programmen wie ein roter Faden durch alle Lebensbereiche zieht.

Herr di Ronco: Vielen Dank Frau Ministerin, ich möchte nun Bildungsminister Claude Meisch nach vorne bitten.

Vortrag von Minister Claude Meisch

Herr Meisch: Hoheiten, liebe Kolleginnen und Kollegen aus der Regierung, liebe Gäste. Das gesamte Bildungssystem trägt eine große Verantwortung wenn es darum geht junge Menschen mit einer Behinderung auf ihr späteres Leben vorzubereiten. Aber wir haben noch eine 2. Verantwortung, es geht nicht nur um die Ausbildung des jungen Menschen mit Behinderung, um ihm alles mitzugeben, dass er am gesellschaftlichen Leben teilnehmen kann, sondern es geht auch um das was er im Berufsleben anstrebt. Die Inklusion von der Basis an gilt es vorzubereiten, so dass die betroffene Person das zur Normalität werden lässt. Wenn wir Kinder in einzelne Kategorien trennen, Behinderte - Nicht-Behinderte und der eine den anderen nicht kennt, sie nichts miteinander zu tun haben weder in der Klasse, noch im Jugendhaus oder Verein, dann wird es später sehr viel schwieriger sein miteinander umzugehen.

Kollege Schmit hat es schon gesagt, es gibt nicht nur die physischen Barrieren. Wir sind es nicht gewohnt mit Behinderten umzugehen. Deswegen ist es ganz wichtig, dass wir möglichst früh damit beginnen uns kennen zu lernen. Dass wir uns gemeinsame Ziele stecken, dass wir Gemeinsames erleben und dass wir durch ein Schulsystem gemeinsam durchgehen. Dass das zur Normalität für alle wird. In unserem Ministerium haben wir eine Reihe von Initiativen ergriffen, um diesem Ziel näher zu kommen. Es muss eine ständige Anstrengung sein, wir werden dieses Ziel wohl nie ganz schaffen. Wir müssen immer wieder nachbessern und anpassen. Aber je früher wir anfangen desto besser. Deswegen überlegen wir uns welche Ressourcen eine Kindertagesstätte braucht, damit sie Inklusiv arbeiten kann. Das Gleiche gilt auch für die außerschulischen Einrichtungen. Wir stellen uns die Frage welche Bedürfnisse haben diese Einrichtungen. Sie erstellen ein Dossier und dann bekommen sie Ressourcen, das geht auch recht gut. Es läuft aber nicht so wie wir uns im Idealfall Inklusion oder Wiedereingliederung vorstellen. Nein, jedes Kind ist anders, alle Kinder sind doch anders als andere. Die einen haben besondere Bedürfnisse, die anderen weniger. Aber wir sollten das ganze umkehren: Wie muss eine solche Struktur aufgestellt sein, insbesondere in personeller Hinsicht, um inklusiv arbeiten zu können. Das Gleiche gilt auch für die außerschulischen Einrichtungen.

Zu dieser Überlegung gehört auch, dass wir die Grundschulen ins Auge fassen. Wir haben jetzt Kinder mit spezifischen Bedürfnissen die auf regionaler Ebene von Teams betreut werden und Kinder in Sonderschulen oder Instituten. Die Schule selbst braucht Ressourcen um das möglich zu machen. Es geht nicht nur darum Anträge auszufüllen und einzureichen, das ist häufig sehr schwerfällig. Aber wir möchten in allen Schulen spezifisch ausgebildete Erzieher und Erzieherinnen in der Sonderpädagogik haben, die hier mitarbeiten können. Es kann nicht alles abgedeckt werden. Aber es ist ein 1. Schritt in die richtige Richtung, um die Schulen so auszurüsten, dass sie im Sinne einer besseren Inklusion arbeiten können. Wir können nicht von der Schule verlangen inklusiv zu arbeiten, wenn sie auf der anderen Seite nicht die nötigen Ressourcen in pädagogischer und personalbedingter Hinsicht haben, um das Ganze bewältigen zu können. Wir haben Kinder mit unterschiedlichen Bedürfnissen, deswegen brauchen wir auch unterschiedliche Personalprofile in den Schulen, Betreuungsstrukturen und den anderen Einrichtungen. Nur so kann Eingliederung erreicht werden.

Dann haben wir noch einige Bedürfnisse heraus genommen wo noch Handlungsbedarf besteht. Es gibt Zentren, die nach dem nationalen Plan arbeiten möchten, aber das nur schwer realisieren können. Es gibt Probleme: Lernschwierigkeiten, Legasthenie, Dyskalkulie, Konzentrationsstörungen, wir haben verhaltensauffällige oder verhaltensgestörte Kinder. Auch das ist ein Phänomen das immer mehr zunimmt. Auch hier ist es wichtig möglichst früh eine Diagnose zu erstellen, um dann möglichst kompetent intervenieren zu können. Wir brauchen einen entsprechenden kompetenten Aufbau im gesamten Bildungssystem. Das sind einige Überlegungen, die wir derzeit bearbeiten. Einige setzen wir auch schon um, um die Inklusion im Bildungssystem sicherstellen zu können. Im formalen aber auch im nicht-formalen System. Wir möchten an der Basis ansetzen um von unten herauf ein gesundes

System zu erstellen. Ein junger Mensch in der außerschulischen Betreuung kann nur davon profitieren, wenn im Sinne einer menschlichen Entwicklung zusammengearbeitet wird. Irgendwo können alle zum Gelingen unserer Gesellschaft beitragen, darauf sollten wir setzen und das ist die wichtigste Botschaft, die wir den jungen Menschen auf den Weg mitgeben sollen. Vielen Dank.

Herr Di Ronco: Vielen Dank Herr Minister Meisch, ich möchte dann Frau Mutsch, Gesundheitsministerin nach vorne bitten.

Vortrag von Ministerin Lydia Mutsch

Frau Mutsch: Königliche Hoheiten, wir wissen alle dass es kein Zufall ist, dass Sie heute hier sind. Sie sind oft dort an zu treffen wo Sie denen zur Seite stehen können, die sich etwas mehr anstrengen müssen um Anerkennung in der Gesellschaft zu erhalten. Diesen Personen möchten Sie auch helfen, von meiner Seite möchte ich Ihnen dafür meinen höchsten Respekt und meine Anerkennung für ihr soziales Engagement und ihre Präsenz hier aussprechen. Ich freue mich, mit meinen Regierungskollegen, heute dabei zu sein. Wir sind zu viert dabei und betroffen und setzen uns dafür ein weiter zu kommen. Wenn es ein Thema gibt, das besonders geeignet ist ressortübergreifend zu arbeiten, dann ist es das der Behinderung. Wir möchten eine vernetzte Zusammenarbeit anstreben, es soll nicht jeder im stillen Kämmerlein aktiv sein, wir müssen gemeinsam schneller vorankommen.

Es wurde schon viel zum Thema gesagt, ich möchte meine 8 Minuten Redezeit einhalten, daher von meiner Seite nur dieses, als Gesundheitsministerin, aber auch Ministerin für Chancengleichheit finde ich, dass die Thematik in meinen Bereich passt. Ich möchte sicherstellen, dass Menschen mit Behinderung besser auf den Arbeitsmarkt eingegliedert werden können. Das ist nur möglich wenn wir sicherstellen, dass jeder die Möglichkeit hat die nötigen Kompetenzen zu erlangen, die für die Ausübung eines Berufes erforderlich sind. Dazu gehört die Gesundheit, wir müssen uns um die Gesundheit der Betroffenen kümmern. Mir geht es aber nicht nur darum die körperliche Gesundheit an zu sprechen sondern auch die geistige und psychische Gesundheit. Es ist unsere Verantwortung dafür zu sorgen, dass die Arbeitsplätze an die spezifischen Bedürfnisse der Betroffenen angepasst werden - insbesondere an die der Menschen mit einer Behinderung.

Was ist eine gelungene soziale Eingliederung? Für mich bedeutet das eine aktive Teilhabe an unserer Gesellschaft, das ist aber nur möglich, wenn wir die Bedürfnisse und Erwartungen der Betroffenen ins Zentrum unserer Überlegungen setzen. Es gibt zwei wichtige Bündnispartner, für unser Ministerium sind das das CHNP und das Reha-Zentrum. Das sind zwei Einrichtungen, die wir verwalten. Ich sehe auch, dass einige Vertreter dieser Einrichtung heute anwesend sind. Ich möchte Ihnen an dieser Stelle aufs herzlichste danken, hinter ihrer Arbeit steckt persönliches Engagement es ist sehr viel Fachwissen und Können vorhanden. Sie leisten einen großen Beitrag dafür, dass Menschen mit Behinderung eine sinnvolle Arbeit haben, sie sind Schlüssel-Partner des Projektes des Zentrums für berufliche Orientierung und Evaluierung für behinderte Menschen oder Menschen, die wieder eingegliedert werden. Das

Projekt wird kurz COSP-HR genannt. Sie bewerten den Gesundheitszustand der Menschen mit Behinderungen und tragen so dazu bei, dass die vorhandenen Kapazitäten bestmöglich eingesetzt werden und dass die geeignete Laufbahn für jeden einzelnen Menschen herausgesucht wird. Wir dürfen nicht vergessen, dass die betroffenen Personen nicht immer über die erforderlichen Informationen verfügen um aktiv mitwirken zu können, bzw. ihre Kompetenzen verbessern zu können.

Viele scheuen sich Menschen mit Behinderung einzustellen, viele Unternehmen können sich nicht vorstellen, dass diese Menschen auch gewisse Fähigkeiten und Fertigkeiten mitbringen, ihnen müssen wir zu verstehen geben, dass dies aber so ist. Wir müssen ihnen zu erkennen geben, welches Potenzial dort schlummert, wir müssen informieren, sensibilisieren und orientieren. Gemeinsam müssen wir daran arbeiten, mit allen Partnern die beteiligt sind, zwei zentrale Akteure habe ich schon genannt, ich möchte aber auch die Ärzte und Ergotherapeuten erwähnen. Auch sie leisten sehr wichtige Arbeit, die auf die einzelnen Profile der Kandidaten zugeschnitten ist. So dass deren Fähigkeiten den Schwachstellen gegenübergestellt werden. Das ist, glaube ich der richtige Ansatz um dauerhafte Ergebnisse zu erzielen. Wichtig ist auch, die Arbeit des medizinischen Ausschusses und der Abteilung für Arbeitsmedizin des Gesundheitsministeriums. Auch sie tragen dazu bei, dass die Bürger die mit einer Behinderung leben richtig orientiert werden.

Ganz kurz noch zu den therapeutischen Werkstätten, hier stehen 425 Plätze zur Verfügung. Wir haben noch weitere Standorte, die auch mitarbeiten, um die Menschen zu betreuen. Seit mehr als 27 Jahren stehen sie für die Integration von Menschen mit einem problematischen psychischen Hintergrund. Es ist sehr wichtig, dass der therapeutische Wert der Arbeit gefördert wird. Wir können den Betroffenen ein Wert-Gefühl vermitteln und ihnen einen Platz in unserer Gesellschaft zuteilen. Das soll auch das Ergebnis unserer Zusammenarbeit sein.

Meine Damen und Herren, Sie haben es schon von meinen Kollegen vernommen, es gibt eine Reihe von Maßnahmen um die aktive Eingliederung von behinderten Menschen zu fördern. Nichtsdestotrotz bleibt die Arbeitslosigkeit in dieser Bevölkerungs-Sparte immer noch hoch. Wir haben uns gegenseitig versprochen, verstärkt zusammenzuarbeiten, Vieles wurde schon unternommen, Vieles ist aber noch zu tun. Wir haben uns politisch dafür eingesetzt und Vieles ist auch im Regierungsprogramm geschrieben. Ich möchte den Initiatoren dieser Konferenz danken, es reicht nicht, hierher zu kommen, wir müssen uns ihnen gegenüber auch engagieren. Das was sie in die Wege geleitet haben, müssen wir weiterführen. Wir müssen den Weg weiter beschreiten und wir müssen die Lösungsansätze vorstellen, die wir gemeinsam erarbeitet haben, so dass wir denjenigen, die wir heute hier vertreten, eine echte Hilfe sein können. Vielen Dank.

Herr di Ronco: Vielen Dank Frau Ministerin Mutsch, dann möchte ich noch Frau Gaby Wagner, stellvertretende Direktorin der Adem ans Mikrofon bitten.

Vorstellung des Projekts "COSP-HR": Frau Gaby Wagner, ADEM

Frau Wagner: Meine Hoheiten, meine Damen und Herren, COSP-HR ist die Abkürzung unseres Projektes, wir tragen dieses Projekt in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Familie und dem Ministerium für Arbeit und Beschäftigung. Dieses Projekt entspringt dem Europäischen Sozialfond, es geht um die soziale Wiedereingliederung. Partner sind die Adem, CHNP und das Reha-Zentrum, wir sind sehr froh, dass wir mit Ihnen zusammen arbeiten können. Es war eine Kooperation zwischen mehreren Ministerien, alle Ressourcen haben hier Hand angelegt, um das Projekt umzusetzen. Und ganz wichtig ist auch, dass die UEL und der INDR sich beteiligen. Das können wir nur begrüßen.

Worum geht es? Dieses Projekt ist auf das Jahr 2017 ausgerichtet. Danach soll es ein ständiges Projekt sein, wo vielleicht auch die Gesundheitsverwaltung mitarbeiten wird. Das Projekt betrifft ungefähr 300 Personen. Das Zentrum für sozialberufliche Orientierung hat sich schon immer um arbeitssuchende Menschen gekümmert. In diesem Projekt kommt noch ein Aspekt hinzu, nämlich der Gesundheitsaspekt. In 1. Linie sind behinderte Arbeitssuchende und wiedereinzugliedernde Arbeitssuchende angesprochen. Es ist nicht in 1. Linie auf die beschützenden Werkstätten ausgelegt, das wäre eine mögliche 2. Phase. Jetzt beginnen wir erst einmal mit Menschen mit einer körperlichen, geistigen oder kombinierten Behinderung. Die große Zahl von Menschen mit dem Status des reclassé hat zu diesem Projekt geführt. Wenn diese Menschen wieder eingegliedert werden oder das Statut des Behinderten erhalten, haben wir eine genaue Information über ihren Gesundheitszustand. Dann wissen wir genau wo diese Personen stehen, manche Personen sind länger im Status der Wiedereingliederung. Da müssen wir uns immer wieder die Frage stellen, welche Kapazitäten Sie noch haben.

Häufig wird gesagt, das und das können sie nicht mehr aber wir hinterfragen, welche Kapazitäten sie noch haben. Die Krankenpflegerin darf nicht mehr in ihrem Beruf arbeiten, aber wir wissen nicht was sie noch kann. Wir brauchen also eine aktuelle Diagnose der Kompetenzen. Wo können diese Menschen noch eingesetzt werden? Es wäre schlimm wenn diese Menschen von einem Unternehmen eingestellt würden und dann doch nicht fähig wären. Damit die Mitarbeiter bereit sind, hat Norbert Conter als Präsident des Projektes in Lintgen, aber auch Frau Settanni die Mitarbeiter vorbereitet. Die Mitarbeiter haben eine Ausbildung erhalten, so dass sie in der Lage sind mit der betroffenen Bevölkerungsschicht umzugehen. Das Reha-Center arbeitet auch mit diesen Teams zusammen, so dass ein ausgebildeter Ansprechpartner zur Verfügung steht.

Für die psychisch Kranken: Die Betroffenen kommen nach Lintgen, wo die Evaluierungen durchgeführt werden. Hauptkriterium für die Auswahl der Teilnehmer war deren Motivation. Es ist wichtig, dass die Menschen Lust haben etwas an ihrer Situation zu ändern. In Lintgen finden Einzelgespräche statt und daraufhin wird eine Auswahl vorgenommen. Jeden 2. Monat fängt ein Zyklus an. Für die psychische Bewertung der Teilnehmer ist das CHNP zuständig, sie nehmen eine psychiatrische Untersuchung vor. Durch dieses Projekt

bekommt man schneller einen Termin als normalerweise. Es werden viele Sachen überprüft, es werden Konzentrationstests durchgeführt, es wird geschaut wie lange diese Menschen durchhalten, welches ihre Kapazitäten sind, ob sie Anweisungen verstehen, stressresistent sind usw. Das Gleiche gilt für Menschen mit körperlichen Behinderungen, sie gehen ins Reha-Center wo ein Test der funktionellen Fähigkeiten gemacht wird. Was können diese Menschen noch und was können sie nicht mehr? Bei Personen mit Mehrfachbehinderung werden mehrere Tests kombiniert. Die normale soziale Ausbildung läuft weiter damit diese Menschen im Berufsleben ankommen. Wie gehen sie mit Stress um, wie bereiten sie sich auf ein Vorstellungsgespräch vor? Es werden auch Sprachkurse angeboten, Französisch und Luxemburgisch, es gibt Nachhilfekurse im Rechnen, zu EDV-Kenntnissen. Informationen zur Sicherheit am Arbeitsplatz oder der Rückenschule werden ausgetauscht. Dann gibt es auch noch weitere technische Workshops, da wird geschaut, ob diese Menschen Anweisungen umsetzen können, wie sie mit Führungsstilen zurechtkommen usw. Die Ergotherapeuten von CHNP und Reha-Center sind mit dabei und beobachten die Menschen und können auf dieser Grundlage eine Bewertung erstellen. In diesen Workshops werden verschiedene Berufssparten abgedeckt, Hygiene, Mechanik, Metall, Buchbinderei usw.

Dann kommt die normale sozialerzieherische Betreuung hinzu, in enger Zusammenarbeit mit den Partnern. Ganz wichtig für alle die am Projekt teilnehmen, am Ende wird Bilanz gezogen. Es wird geschaut, welche Fähigkeiten die Person hat und ob sie auf dem regulären Arbeitsmarkt eingesetzt werden kann oder in eine beschützende Werkstatt muss. Die Möglichkeiten für Umschulungen werden geprüft. In diesem Projekt vollziehen wir eine Neubewertung der beruflichen Fähigkeiten dieser Personen. Manchmal raten wir den Teilnehmern die Invalidenrente zu beantragen, aber zuvor hat doch eine objektive Beurteilung stattgefunden. Wir haben uns nach dem Europäischen Sozialfond gerichtet und haben uns ein Ziel von 30 % für die Wiedereingliederung gesetzt und hoffen diese Marke überschreiten zu können. Hinzu kommt noch Speed-Dating, wo Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich recht schnell treffen können und einen Überblick bekommen. Für die Unternehmen ist es wirklich ein Plus - sie können an einem Tag sehr viele Arbeitnehmer treffen. Das ist eine Zeitersparnis für die Personalabteilung und wir haben nur positives Feedback erhalten.

Dann ist im Projekt auch vorgesehen, dass man intervenieren kann wenn es zu Problemen kommt bei der späteren Arbeitsstelle. Aber das Allerwichtigste ist wohl, dass wir ein Bewertungsmodell für alle Betroffenen haben. Diese Bewertung dient nicht nur den Beratern der Adem sondern auch den Ärzten der Adem. So kann die Beratung innerhalb der Adem möglichst zielorientiert und personenorientiert stattfinden. Vielen Dank.

Herr Di Ronco: Ich darf allen Referenten und Referentinnen recht herzlich danken. Wir kommen zum Rundtisch-Gespräch, ich möchte Herrn Fisch vom INDR nun nach vorne bitten.

Rundtischgespräch "Bildung - Beschützende Werkstätten - Bedürfnisse der Unternehmen": OGBL, LCGB, INDR, und UEL

Herr Fisch: Königliche Hoheit, liebe Kollegen, vielen Dank für die Organisation - insbesondere an Info-Handicap. Wir, die Vertreter von OGBL, LCGB, INDR und UEL sehen diesen Rundtisch im Rahmen der Charta, die wir gemeinsam unterschrieben haben. Die Sozialpartner wollen mit dieser Charta die Chancen-Gleichheit auf dem Arbeitsmarkt für Personen mit Behinderung erreichen. Einige Ziele darf ich benennen, wir wollen zunächst einmal die Betriebe motivieren Arbeitsplätze für die behinderten Arbeitnehmer zu schaffen. Hierfür benutzen wir den Ratgeber des INDR über die sozial verantwortlichen Unternehmen. Wir arbeiten auch mit den öffentlichen Instanzen zusammen, die sich aktiv für die Integration Behinderter einsetzen. Und das politisch natürlich auch unterstützen. Wir wollen auch den Austausch bewährter Praktiken weiterfördern und zusätzlich über die Arbeit, die Unabhängigkeit der Personen mit Behinderung stärken.

Ihre Präsenz, Hoheiten ehrt uns und zeigt wie wichtig das Thema ist, es zeigt auch auf ihre besondere Sensibilität für die Integration von Behinderten und den Schutz den unsere Gesellschaft ihnen gewähren muss. Ihr Engagement ermutigt die Partner, die heute hier sind, vielleicht die Inklusion umzusetzen und sich ihrer Verantwortung noch bewusster zu werden. Wir sagen vielen Dank als gemeinsame Unterzeichner der Charta. Unsere Charta hat aber auch konkrete Empfehlungen, ich will zwei Beispiele nennen: Wir hatten den Wunsch, alle Informationen zu den Hilfen und Dienstleistungen auf einer einzigen Internetseite zu zentralisieren. Wir sind davon überzeugt, dass damit sowohl den Personen mit Behinderung als auch den Arbeitgebern die Möglichkeit gegeben wird Antworten auf Fragen zu finden. Die Partner der Charta unterstützen diese gemeinsame Internetseite. Ein anderes Thema ist die Diversität in der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen. Hier denken wir, dass Info-Handicap mit dem Workshop morgen speziell dazu beiträgt, die Unternehmen zu informieren und vorzubereiten auf die Integration von Behinderten an ihren Arbeitsplätzen.

Unsere gemeinsame Charta ist bis jetzt durch 4 Teile umgesetzt worden. Am 19. April hatten wir eine erste Konferenz über Erfahrungen aus Betrieben mit behinderten Menschen. Zur selben Zeit haben wir mit der Adem ein Kompetenzprofil für behinderte Arbeitnehmer ausgearbeitet. Es unterstützt Behinderte, die Arbeit suchen und sich deshalb an die Adem wenden. Der dritte Teil ist die Veranstaltung heute, sie beschäftigt sich speziell mit der Phase zwischen der Schule und dem Arbeitsmarkt. Gestern Abend haben wir als 4. auf RTL Luxemburg ein Videoclip gestartet. Das Video gibt ein positives Bild von behinderten Arbeitnehmern, durch die Betonung der Fähigkeiten, genau wie das beim Kompetenzprofil der Fall ist. Es ist für mich auch eine Ehre diesen Videoclip vorzustellen, der mit der Hilfe von RTL auch weiter verbreitet wird.

(Film Sagen wir ja zu den Kompetenzen.)

Herr Fisch: Dann darf ich das Wort weitergeben an unsere Gäste und Herrn Delvaux, er wird den Rundtisch moderieren.

Herr Delvaux: Königliche Hoheiten, verehrte Damen und Herren, ich habe das Vergnügen als Mitunterzeichner der Charta diesen Rundtisch zu moderieren. Wir sprechen von der Integration auf den Arbeitsmarkt, müssen aber daran denken, dass es auch Etappen davor gibt. Zum Beispiel die schulische Bildung, es ist wichtig, dass da schon alles klappt und dass der Schüler möglichst viel mit auf den Weg bekommt für seine spätere Berufsausbildung. Wir haben aber auch die beschützenden Werkstätten, sie spielen eine wichtige Rolle für die weitere Förderung der Integration. Für unseren Rundtisch haben wir Betroffene und Professionelle eingeladen. Für die schulische Integration ist Frau Chantal Mertens von Zefi hier, dann haben wir einen betroffenen jungen Mann, der den ganzen Schulweg in der Regelschule durchlaufen hat. Er wird aus der praktischen Erfahrung sprechen und für die beschützenden Werkstätten und das was sie bei der Integration und Förderung der Leute machen, ist Christof Müller von der Ligue HMC hier. Es geht auch um neue Technologien, denn die Leute müssen sich weiterbilden, auch die Weiterbildung ist ein wichtiger Punkt und da haben wir Carlo Frising, den Direktor des LLLC in Luxemburg hier. Er wird erklären was schon gemacht wurde und gemacht wird im Sinne der Weiterbildung der behinderten Arbeitnehmer im Bereich Informationstechnologien. Wir haben aber auch eine Person hier, die die Unternehmen vertritt, das ist Frédéric Veynachter, er ist Direktor von CTG und wird uns sagen wie die Unternehmen darauf reagieren. Ich darf das Wort weitergeben an Frau Mertens, der Vereinigung Zusammen für Integration, was wird hierzulande bei der schulischen Integration gemacht? Welche Probleme gibt es und was kann man bei der schulischen Integration verbessern?

Frau Mertens: Ich denke wir sind auf dem richtigen Weg, wir haben schon viel erreicht und es sind auch noch in der Zukunft Reformen geplant. Wichtig ist, dass wir nicht nur das Kind anpassen, auch die Schule muss angepasst werden. Es muss alles gemacht werden, damit das Kind zur Schule gehen kann. Die Schule muss für alle Kinder passend sein. Auch Minister Schmit sprach schon von den Kapazitäten, man kann diese aber erst aufbauen, wenn die Kinder zusammen aufwachsen, Behinderte und Nichtbehinderte. Das ist momentan noch schwer, wir als Zefi bekommen oft Briefe von Eltern, die sich beschweren weil die Schule nicht angepasst ist. Das darf nicht sein, dann muss man schauen welche Ressourcen mobilisiert werden können, damit das Kind in der Schule bleiben kann. Die Schule muss an das Kind angepasst werden.

Herr Delvaux: Wie sehen Sie die Integration in das normale Schulsystem? Welche Erfahrungen haben Sie gemacht, haben Sie spezielle Hilfe bekommen damit Sie den normalen Schulweg absolvieren konnten. Und wie ist es mit der Arbeit, hat sich am Anschluss ein Arbeitsplatz ergeben?

Herr Hoss: Hallo zusammen, ich war in der Spielschule und in der Grundschule in der Regelschule. Dort hat man mir geholfen, ich habe lesen gelernt und auch Mathematik und

wir haben auch andere tolle Sachen gemacht zum Beispiel Sport. Ich bin mit dem Schulbus zur Schule gefahren und ich habe viel mit den Kindern aus meinem Dorf gespielt. Später habe ich eine Modular-Klasse im Gymnasium besucht. Und ich habe dann in einem Restaurant gearbeitet, bei der Post und beim Familienministerium. Bei der Post in der Stadt arbeite ich seit einem Jahr in der Abteilung Kommunikation. Ich brauche keine Hilfe mehr, aber zu Beginn haben meine Arbeitskollegen mir sehr geholfen. Sie haben mich sehr unterstützt.

Herr Delvaux: Das ist ein exemplarischer Lebensweg, man merkt wie froh Sie sind, weil Sie da hingekommen sind und weil Sie tatsächlich nicht nur einen Arbeitsplatz haben sondern eine gute Zusammenarbeit mit den Arbeitskollegen. Es ist leider nicht immer so. Es ist oft schwierig, den schulischen Weg zu begehen. Sicherlich gibt es noch Lösungen, die in dem Bereich gefunden werden müssen. Welche Möglichkeit sehen Sie in der Integration für Kinder, die sich schwertun mit dem Schulsystem?

Frau Mertens: Ich denke, dass die Ressourcen zwar vorhanden sind, aber nicht immer ans Kind getragen werden. Wir müssen die Stärken des Kindes herausfinden und dürfen nicht mit anderen Kindern vergleichen. Es ist wie bei der Arbeit, wir müssen die Leute aufrichten, warum? Weil sie vorher nieder gerichtet wurden. Aufrichten heißt, wir müssen schauen wo die Kompetenzen und Stärken des Kindes liegen und uns nicht an seinen Defiziten orientieren. Die Schule muss das zertifizieren, was die Kinder können und nicht das was sie nicht können. Auch muss man sich Gedanken darüber machen ob jedes Kind bis aufs allerhöchste Niveau in den Fremdsprachen kommen kann. Man darf nicht für alle den höchsten Leistungsgrad anstreben.

Herr Delvaux: Das war schon klar ausgedrückt, vielleicht eine Frage an Herr Veynachter. Wie ist Ihre Erfahrung von Seiten des Unternehmens, teilen Sie diese Vision, dass die Ressourcen umgeleitet werden müssen zur Anpassung der Schule und der Arbeitsplätze?

Herr Veynachter: Die Unternehmen sind oft auch ausbildend tätig, aber erst später. Meistens wird auf erworbene Kompetenzen zurückgegriffen, wir – als Unternehmen - werden schulisch oder ausbildungsmäßig nicht tätig. In meinem Bereich, der Informatik, sieht man dass es einen Mangel an Ressourcen gibt, dass die Unternehmen sich vor allem an die Adem wenden in Bezug auf die Ausbildung und Weiterbildung für angepasste Arbeitsplätze. Ein wichtiger Punkt ist die Unterstützung für die Kollegen und das Umfeld. Es geht um die technische Weiterbildung, aber auch um die Persönlichkeitsbildung.

Herr Delvaux: Es hat eine Entwicklung stattgefunden, das ist schon gut. Vorher waren die Mitarbeiter für ihren Arbeitsplatz ausgebildet und heute sieht das anders aus. Es wird eine Person eingestellt, die vielleicht noch nicht hundertprozentig für diese Stelle bereit ist, aber das Unternehmen bildet sie weiter aus. Funktioniert das gut? Im Unternehmen können gewisse Fertigkeiten und Fähigkeiten aufgewertet werden. Das ist doch eine gute Sache. Das dürfte auch andere interessieren. Nach der schulischen Ausbildung kommt der nächste Schritt, der Einstieg ins Berufsleben. Manche Menschen mit einer mehr oder weniger

schweren Behinderung landen dann in den so genannten beschützenden Werkstätten, die aber einen anderen Namen erhalten werden.

Man hat seit einigen Jahren verstanden, dass es nicht nur darum geht diesen Menschen eine Arbeit zu geben, sondern sie auch zu betreuen und vorzubereiten auf den regulären Arbeitsmarkt. Ich freue mich auf den Beitrag von Herrn Müller. Was tut denn ganz konkret die Ligue HMC, was kann sie im Bereich Jobcoaching tun?

Herr Müller: Ich möchte damit beginnen, dass wir ein Paradoxon feststellen müssen. Zuerst einmal will keiner in die beschützenden Werkstätten kommen, das ist in Amerika so, in Australien, nicht nur in Luxemburg. Es ist nicht die 1. Wahl in eine beschützende Werkstätte zu gehen. Trotzdem stellen wir fest, dass die Anzahl der Anfragen auf eine Aufnahme in diese Werkstätten sehr groß ist. Und oft geht es auch von den Betroffenen selbst aus. Es gibt eine große Nachfrage, sowohl bei uns - der Ligue HMC - als auch bei den anderen Kollegen. Warum ist die Nachfrage für Plätze in den beschützenden Werkstätten so groß? Einige Argumente habe ich: Der Zugang zu einem Arbeitsplatz in einer beschützenden Werkstätte ist sehr viel einfacher als der Zugang zu einer regulären Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt. Wenn man in einer beschützenden Werkstatt aufgenommen wird, hat man dort quasi eine Beschäftigungsgarantie auf Lebenszeit. Das gibt es auf dem Arbeitsmarkt nicht. Finanziell springt das Gleiche heraus: Die beschützende Werkstätte bietet auch Sicherheit in vielerlei Hinsicht. Zuerst einmal die Arbeitsplatz-Garantie. Dann passt man sich auch den Bedürfnissen der Menschen an. Wir sind als Werkstätte gut durchstrukturiert, das erleichtert den Arbeitsalltag. Wir haben wenig Flexibilität, eine strukturierte Arbeitszeit, alles ist geregelt, der Transport ist organisiert, jeder weiß wo er dran ist. Und ganz wichtig ist, das ist schon mehrfach angeklungen, am Arbeitsplatz knüpft man die meisten sozialen Beziehungen. Für Menschen mit Behinderungen ist das in einem regulären Arbeitsumfeld enorm schwierig. Diese Möglichkeit bieten die beschützenden Werkstätten. Das ist ein Faktor, der nicht zu unterschätzen ist, die soziale Komponente. Das macht die Attraktivität einer beschützenden Werkstatt aus. Wenn man in einer solchen Werkstatt arbeitet, dann ist der Wille auf den regulären Arbeitsmarkt zukommen auch gar nicht mehr so groß. Wir unterstehen dem Gesetz von 2003 wir müssen diese Schritte gehen, wir sollen versuchen die Menschen auf den regulären Arbeitsmarkt unterzubringen. Wir haben auch eine ganze Reihe von Maßnahmen ergriffen, um diesen Schritt zu erleichtern. Ich hoffe, dass das Endergebnis so sein wird, dass sich die verschiedenen Partner, die jetzt eher parallel miteinander arbeiten sich zusammenfinden und Synergien geknüpft werden können.

Herr Delvaux: Das könnten wir jetzt lang und breit ausdiskutieren. Ich teile nicht alles was Sie gesagt haben, es gibt ja doch noch immer viele Menschen, die in den Werkstätten arbeiten und noch den Wunsch haben, auf dem regulären Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Es ist nicht so angenehm, aber sie wollen es dennoch. Es ist vielleicht ein wenig ungerecht, das so zu verallgemeinern. Ich glaube auch, dass in den beschützenden Werkstätten mittlerweile ein gewisser Leistungsdruck entsteht. Auch dort muss hart gearbeitet werden, ganz so locker wie sie es dargestellt haben, ist es ja nicht.

Herr Müller: Natürlich kann man darüber diskutieren, das ist ja nur eine Strategie der Werkstatt, dass sie auch eine kommerzielle Abteilung hat. Da sie sich nicht soweit unterscheiden soll vom regulären Arbeitsmarkt. Die Arbeit dort soll genauso wertschätzend sein, wie die Arbeit auf dem regulären Arbeitsmarkt. Das wollte ich im Grunde genommen mit meiner Aussage hier noch einmal bekräftigen. Ich weiß auch, dass gewisse Menschen Kontakt haben mit Unternehmen, denn wir arbeiten ja auch oft über die Fremd-Vergabe, wir haben auch Kontakte zu dem regulären Arbeitsmarkt. So ist es nicht.

Herr Delvaux: Herr Weirich, möchten Sie vielleicht kurz erzählen wie Ihre berufliche Situation aussieht? Ich glaube Sie haben vom Jobcoaching der Ligue HMC profitieren können.

Herr Weirich: Ich habe 2 Jahre dort gearbeitet, habe dann ein Praktikum absolviert um bei der Gemeinde zu arbeiten und seit 2 Jahren arbeite ich bei der hauptstädtischen Gemeinde. Ich habe dort eine Festanstellung und es gefällt mir dort wirklich gut. Ich arbeite in einem Team von 6 Leuten. Also mit 5 anderen Personen arbeite ich im Bereich Hygiene zusammen. Ich habe vorher auch 4 Jahre in Differdingen gearbeitet. Wir haben dort Arbeiten für ältere Menschen, die nicht mehr alleine zurechtkommen oder krank sind, durchgeführt. Wir haben Rasen gemäht oder gewisse Haushaltsarbeiten durchgeführt.

Herr Müller: Wir bieten die sozialberufliche Betreuung dieser Menschen an, wir haben auf Teilzeit einen Coach eingestellt, es wäre gut wenn wir auf diese Betreuung eingehen könnten.

Herr Weirich: Ich werde unterstützt wenn ich ein Problem auf der Arbeit habe oder auch in anderen Lebensbereichen, dann werde ich betreut.

Herr Delvaux: Das bedeutet Sie arbeiten jetzt für die Gemeinde Luxemburg in der Abteilung Hygiene, mit Kollegen, die auch von der Ligue HMC kommen oder sind das andere Mitarbeiter der Gemeinde Luxemburg?

Herr Weirich: Das Team hat eine Festanstellung bei der Gemeinde Luxemburg.

Herr Delvaux: Sie werden punktuell unterstützt von der Ligue HMC, ist das nach Bedarf oder auf Anfrage oder festgelegte Stunden während der Arbeitszeit?

Herr Weirich: Ich bekomme Unterstützung von der Ligue HMC, ich kann mit einer Person sprechen wenn ich ein Problem habe.

Herr Delvaux: Sie haben die Möglichkeit integriert zu arbeiten mit der notwendigen Unterstützung, wenn Sie die Unterstützung nicht brauchen gehen Sie normal ihrer Arbeit nach.

Herr Weirich: Ich werde nach Bedarf unterstützt, ich beginne morgens um 07:00 Uhr und wir arbeiten bis 15:00 Uhr. Wir sorgen dafür, dass die Straßen und Anlagen der Hauptstadt sauber bleiben

Herr Müller: Ich darf das vielleicht kurz ergänzen, es gab eine Reihe von solchen Projekten, wir haben gute Erfahrungen damit gemacht einzelne Menschen in ein Unternehmen zu integrieren bzw. ein Team zu integrieren. Wenn jemand aus dem Handwerk dieses Team betreut, so dass die Spannungsfelder ab gepuffert werden und die Probleme gelöst werden, klappt das gut. Wir arbeiten mit den Unternehmen zusammen und sie bekommen Hilfe von unserer Seite.

Herr Delvaux: Der Erzieher, der zur Seite gestellt wird, von wem wird er bezahlt? Von der Gemeinde oder wird er über die Ligue HMC bezahlt?

Herr Müller: Es gibt eine Kofinanzierung vom Arbeitsministerium für die Löhne und Gehälter der Betreuer, hier in diesem Fall übernimmt die Gemeinde die Kosten.

Herr Delvaux: Hier könnten neue Projekte entstehen, Herr Weirich scheint auch zufrieden zu sein. Das sieht man. Dann kommen wir zu einem weiteren Aspekt des Arbeitsbereiches. Früher hat man in einem Unternehmen angefangen, seine ganze berufliche Laufbahn dort absolviert, mittlerweile wechselt man das Unternehmen, man orientiert sich beruflich um, manchmal bleibt man in der eigenen Branche, manchmal nicht aber auch wenn man bleibt, muss man sich fortbilden, man muss Neues hinzu lernen. Fort- und Weiterbildungen sind eine Pflicht heutzutage.

Jetzt gibt es Unternehmen, die bereit sind innerhalb der eigenen Strukturen Menschen zu übernehmen, die sich weiter entwickeln können um einen spezifischen Posten zu besetzen. Das haben wir schon gehört. Die beschützenden Werkstätten sorgen dafür, dem Gesetz gerecht zu werden, Inklusion zu fördern und die eigenen Leute auf dem regulären Arbeitsmarkt unterzubringen bzw. sie dorthin zu orientieren. Das Ziel besteht darin gewisse Kompetenzen zu stärken. Herr Frising und ich selber haben schon zusammengearbeitet, wir haben versucht beim LLLC etwas zu bewirken auch in Zusammenarbeit mit den Werkstätten ist schon viel passiert. Herr Frising kann uns die aktuelle Lage schildern.

Herr Frising: Das LLLC (Life Long Learning Center) ist der verlängerte Arm der Arbeitnehmer. Ich wurde vor einigen Jahren angesprochen, mir wurde gesagt, wir brauchen eine Weiterbildung spezifisch für behinderte Arbeitnehmer. Wir haben uns eines Morgens zusammengesetzt und haben uns Gedanken gemacht und überlegt wie man das konkret angehen kann. Wir konnten uns schnell einigen, wir wollten zuerst ein spezifisches Angebot auf die Beine stellen und haben aber wieder davon abgesehen. Wir haben ein Angebot und das lassen wir stehen und wir nehmen einige Weiterbildungen und Schulungen heraus, die für unser Zielpublikum von Interesse sein können. Wir haben uns konzentriert auf den Bereich Informatik. Wir haben überlegt, ob wir speziell geschulte Weiterbilder brauchen und dann entschieden, die gleichen Weiterbilder wie in den Abendkursen zu nehmen. Das Angebot EDV-Abendkurse bestand ja schon. Und wir wollten dann eine gute Inklusion sicherstellen. Es gab behinderte Arbeitnehmer, die sollten zum Kurs kommen am Abend und von Ausbildern betreut werden. Wir haben feststellen müssen, dass es schwierig ist, diese Leute in die Weiterbildung zu locken. Dann haben wir mit den Gewerkschaften, Info-

Handicap und anderen Partnern zusammengearbeitet. Leider haben wir nicht den Erfolg gehabt, von dem wir ausgegangen waren. Wenn ich mir jetzt anschau, wie es derzeit aussieht, wer zu den Abendkursen des LLLC kommt, dann glaube ich dass die behinderten Menschen sich nicht trauen zu den Abendkursen zu kommen. Ich glaube wir müssen einen Anreiz finden, um sie zu begeistern für unsere Kurse. Ich habe beim nationalen Institut für berufliche Weiterbildung nach Statistiken über behinderte Teilnehmer von Weiterbildungen gefragt und festgestellt, dass es keine Zahlen gibt. Es stellt sich die Frage, wer darf zur Weiterbildung und wer nicht? Studien haben ergeben, dass die Personen, die kein Diplom haben oder weniger qualifiziert sind, einen geringeren Zugang zu Weiterbildung haben. Sie müssen staatlich unterstützt werden und ich glaube daran müssen wir noch weiterarbeiten.

Herr Delvaux: Ich kann diese Meinung nur teilen, ich habe einige Kurse besucht, für mich war es eine große Hilfe um den Übergang von der Werkstatt auf den normalen Arbeitsmarkt zu schaffen. Von einer anderen Person weiß ich, dass sie durch die Kurse ein größeres Selbstwertgefühl bekommen hat, ich kann also nur allen anraten, die Kurse zu besuchen. Die Werkstätten sollten auch prüfen welche Kurse infrage kommen und wie die Kontakte hergestellt werden können. Wie sieht das übergeordnete Ziel der Inklusion aus? Es geht ja nicht nur um die Schulen, um das Berufsleben sondern es geht um einen ganzheitlichen Prozess.

Frau Mertens: Ich denke oft an den Lebensweg von Kindern, die aus der Grundschule rausgeholt werden müssen und in die Sonderschule gehen. Dort sind die Ansprüche nicht so hoch, sie sind gut und froh aber es wird nicht an ihren Qualifikationen gearbeitet. Und sie rutschen dann von dort in die beschützenden Werkstätten. Wir müssen hier ansetzen, dass mehr schulische Kompetenzen für diese Kinder geschaffen werden. Damit sie sich nachher trauen, sich weiterzubilden. Ich denke es ist eine Sache des Auffrischens und sich etwas zuzutrauen.

Herr Delvaux: Da ist sicher noch viel zu tun, vielleicht darf ich jetzt die Unternehmen noch einmal fragen. Was sehen Sie als besonders wichtig an in Bezug auf Weiterbildung?

Herr Veynachter: Es ist schwierig die Unternehmen generell zu vertreten, da es große Unterschiede gibt. Ich arbeite in der Dienstleistung und gehe oft zum Kunden. Zweierlei ist wichtig, erstens wir leben heute nicht mehr in einer Gesellschaft wo die Personen ihren Beruf von Anfang bis zum Ende des Lebens im gleichen Betrieb ausüben. Mit der Weiterbildung ist auch eine erhöhte Mobilität verbunden. Wir müssen im Bereich Weiterbildung arbeiten, im Sinne des lebenslangen Lernens. Der andere Punkt ist - was Sie gesagt haben - sich zu trauen. Das ist ganz wichtig, in unserem Dienst haben wir einen Tetraplegiker, das hat mir geholfen diesen Standpunkt zu sehen. Ich denke es gibt viel Misstrauen auf beiden Seiten und das ist oft nicht gerechtfertigt. Man kennt sich nicht und die Unternehmen trauen sich auch nicht dem Behinderten zu vertrauen und ein Mensch mit Behinderung wird sich dann auch fragen ob er das kann. Die Menschen mit Behinderung sind misstrauisch, weil sie ihr ganzes Leben mit den Dingen konfrontiert wurden, die sie nur mit

Schwierigkeiten oder gar nicht bewältigen konnten. Und es ist eigentlich viel schwieriger für diese Menschen, sich einzulassen auf ein Unternehmen. Es gibt da Probleme von beiden Seiten. Letztlich ist es auch die Erfahrung, die uns das lehrt.

Herr Delvaux: Ich möchte noch weiter fragen, Herr Müller was sind Ihre Erfahrungen im Kontakt mit den Unternehmen? Sie hatten Schwierigkeiten die Unternehmen aufzufordern sich zu beteiligen oder?

Herr Müller: Wir haben Kontakte mit Unternehmen, dadurch dass wir mit einer Reihe von Unternehmen zusammen arbeiten und Arbeiten für sie erledigen. Wir arbeiten aber immer auf individueller Basis, individuell versuchen wir die einzelnen Personen zu vermitteln, wir gehen nicht in die Allgemeinheit mit einer Broschüre sondern wir versuchen eine Vermittlung zu machen zwischen einem Mitglied einer beschützenden Werkstatt und einem Unternehmen wo wir denken dass es passen könnte. Die Arbeitskompetenzen sind meistens da, es ist nicht unbedingt eine reine Sache der Kompetenz, die Schwierigkeit ist oft das Organisieren des Transportes, die Anpassung der Arbeitszeiten an die behinderten Arbeitnehmer usw. Die soziale Verantwortung wird von den Unternehmen gerne übernommen, das Umfeld muss man aber noch bewältigen und da gibt es Probleme. Im Vorhinein sind dort Probleme abzuklären damit eine Person dauerhaft eingestellt werden kann. Für mich ist es erfolgreich, wenn ein Praktikum in einem Unternehmen erreicht wird. Das ist schon ein erster Ansatz für den Abbau der Barrieren im Kopf. Ich kann es nur unterstützen, Selbstvertrauen ist sehr wichtig für Menschen mit psychischen Behinderungen. Da ist es im Vorfeld wichtig ihnen den Rücken zu stärken damit sie sich trauen Fragen zu stellen.

Herr Delvaux: Herr Müller, Sie haben vorhin das Modell einer Begleitung zur Integration beschrieben, Sie haben auch etwas erzählt von der Problematik, den kleinen Problemen über die man im Alltag gestolpert, wie der Transport zum Beispiel. Man hat dann gar nicht daran gedacht, was da alles auf dem Weg zum Arbeitsplatz auf einen zukommt, Treppen usw. Sie hatten schon das Verkehrsproblem angesprochen. Herr Veynachter, wie ist es in ihrem Unternehmen, ist es gut vorstellbar, dass da ein behinderter Arbeitnehmer begleitet wird. Herr Weirich hat schon geschildert, dass er einen Betreuer hat.

Herr Veynachter: Bei uns gibt es Beschäftigte, die Dienstleistungsposten übernehmen und andere die im gewerblichen Bereich arbeiten. Diejenigen die zu den Kunden geschickt werden - da ist es sehr schwierig diese Arbeitsplätze behindertengerecht zu machen. Sie müssen sich ja zum Kunden bewegen und da wäre es schwierig den Transport anzupassen. Die Posten im Büro wären einfacher anzupassen. Die Probleme auf die wir gestoßen sind, waren eher kleinere Probleme. Vielleicht sogar banale Probleme. Dinge an die man nicht so direkt denkt, da ist es sicherlich auch wichtig, dass man die behinderte Person selbst fragt was sie leisten kann, gerade bei der Anpassung des Transportfahrzeugs.

Herr Delvaux: Bevor wir von Christophe Knebler eine Schlussfolgerung bekommen, gebe ich dem Publikum noch die Möglichkeit eine Frage zu stellen. Sagen Sie bitte an wen sich die Frage richtet.

Frage aus dem Publikum: Ich hätte eine Frage an Minister Schmit, er ist ja noch da, wir sind konfrontiert mit einer großen Warteliste, wir haben ein Projekt gestartet damit die Personen nicht im Regen stehen bleiben. Mit Unterstützung des FSE, das Programm heißt professionelle Orientierung und Befähigung. Wir wollen diejenigen, die keine Arbeit haben und auch nicht in der Schule sind, unterstützen, damit sie trotzdem Befähigungen entwickeln können. Ganz wichtig um das Selbstwertgefühl zu erhöhen, damit sie eventuell auf dem ersten Arbeitsmarkt einen Arbeitsplatz finden können. Da möchte ich im Rahmen der bewährten Praktiken fragen, wie ist es mit der Beschäftigungsfähigkeit? Wie kann man ein soziales Training machen? Wir haben eine Warteliste von 100 Personen, ich denke, wir können das gar nicht bewältigen. Wir sind mit einer Realität konfrontiert, dass unsere Personen aus dem CCP, aus dem Weiterbildungsurlaub von zwei Jahren kommen und eigentlich in die Werkstätten integriert werden müssten. Bisher ist dies immer automatisch passiert, wenn das Programm abgelaufen war. Sie wurden dann selbstverständlich übernommen, uns fehlt das Personal für eine Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt. Das wäre hier auch eine Frage der Koordination, wie sehen die Realitäten aus Herr Minister, dass wir da weiterkommen.

Minister Schmit: Wir müssen weiterhin die Anzahl der Arbeitsplätze in beschützten Werkstätten erhöhen und ihre Infrastruktur erweitern. Wenn es in einer beschützten Werkstätte möglich ist Arbeitsplätze zu erhöhen, wenn es noch Plätze gibt, dann ist das nicht akzeptabel, dass die Plätze nicht besetzt werden. Ich persönlich habe die Verpflichtung, die Arbeitsplätze in den beschützenden Werkstätten alle zu besetzen. Wir müssen schauen welche Möglichkeiten es in naher Zukunft gibt. Es kann nicht sein, dass wir Werkstätten haben, die nicht mit voller Kapazität funktionieren. Ich weiß, was das heißt, da ist mehr Personal nötig und das muss man auch erst einmal ausbilden. Diese Mitarbeiter brauchen zum Teil ganz spezifische Ausbildungen. Zum Beispiel auf konkrete Probleme wie Autismus ausgerichtet und auch dafür muss geschultes Personal bereitgestellt werden. Ich verpflichte mich, dass die beschützten Werkstätten mit voller Kapazität gefahren werden. Alle Arbeitsplätze sollen besetzt sein. Und vor allen Dingen ist es auch notwendig, sich zu überlegen, dass man die Anzahl der Arbeitsplätze an sich noch erhöht in den Werkstätten. Ich verpflichte mich zu schauen, wo es noch Möglichkeiten gibt und wie man mehr Plätze in den beschützenden Werkstätten schaffen kann.

Herr Delvaux: Eine Frage aus dem Saal können wir noch entgegen nehmen, aber für die Rundtisch-Teilnehmer

Frage aus dem Publikum: Ich habe eine Feststellung, seit über 25 Jahren verfolge ich das Thema, wir haben eine Konvention unterschrieben und ratifiziert für die Integration von Personen mit Behinderung. Dann kamen diese neuen differenzierten Bildungszentren, in

dieser Zeit sind die Zahlen in die Höhe gegangen, eigentlich hätte das Gegenteil passieren sollen. Man muss im Kindergarten, in der Grundschule und Sekundarschule ansetzen, wenn man später eine Integration auf den Arbeitsmarkt erreichen möchte. Es ist sehr schwer für Personen, die immer nur in der Sondererziehung waren, nach der schulischen Bildung auf den normalen Arbeitsmarkt zu gehen. Da ist die Frage des Alters, es gibt Jugendliche mit 16 Jahren, die sollen auf einmal arbeiten gehen, warum bekommen diese Kinder nicht mehr Möglichkeiten für Bildung und Weiterbildung, bevor sie arbeiten gehen. Dann würde man auch schon eine Reihe von Problemen lösen.

Eine Feststellung, die ich mache, ist dass wir eigentlich nicht so richtig vorankommen, auch nicht mit unserer Konvention, Herr Schmit. Ich habe auch noch ein Problem mit der Terminologie. Die beschützenden Werkstätten umzubenennen in Integrationsstätten. Vor Jahren hatten wir schon ein Problem, dass Problemkinder in Sonderklassen zusammengefasst wurden, das nannte man Integration, man muss mit dem Begriff Integration auch vorsichtig umgehen.

Herr Delvaux: Ich denke das ist ein Thema was wir sicherlich in den kommenden Wochen diskutieren können. Ich habe mit dem Terminus Integrationswerkstatt auch nicht viel anfangen können, dann muss man schauen welche Maßnahmen dahinter stecken, bevor man sich zum Wort an sich äußert.

Frage aus dem Publikum: Ich wollte auf das hinzielen, was Frau Mertens gesagt hat, aber auch meiner Vorrednerin Recht geben. Frau Mertens, wir kennen uns seit vielen Jahren und schätzen uns auch gegenseitig. Es ist immer sehr interessant, wenn wir zusammenkommen. Ich wollte etwas zu meinem eigenen Arbeitsplatz in der Ediff sagen, in Bezug auf die Integration im Erziehungssystem und die Steigerung der Möglichkeiten für die Kinder. Seit 2008 bin ich Beauftragter vom Sondererziehungssystem von Walferdingen. Und da fiel es mir immer sehr schwer meine Schüler mit der Arbeitswelt in Kontakt zu bringen. Und da muss ich auch auf die Vorrednerin eingehen, mit 16 Jahren kommen diese Kinder auf den Arbeitsmarkt. Dann versuchen wir diesen Schülern eine Öffnung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln, das ist nur möglich als unqualifizierte Arbeitskraft und wenn wir das feststellen, machen wir auch Weiterbildungen. Ich habe einen Schüler zum Beispiel der tatsächlich bei der Adem als Interim-Arbeitskraft arbeitet. Von den Schülern im Sonderschulsystem versuchen wir den Schülern eine Öffnung auf dem 1. Arbeitsmarkt zu vermitteln.

Frau Mertens: Ich wollte deine Kompetenz oder Befugnisse nicht angreifen, ich weiß, dass in verschiedenen Zentren gute Arbeit geleistet wird. Es gibt auch andere Geschichten. Wir müssen lernen zusammen zu leben, mir wäre es lieber, ihr kämt mit euren Kompetenzen und eurem Wissen in die Grundschulen zu uns und wir würden zusammenarbeiten. Ich habe zuletzt den Direktor einer Förderschule aus Deutschland getroffen und er sagte, ich mache jetzt die Tür zu, der letzte Schüler ist draußen, unsere Personen sind vor Ort, es gibt keine Förderschule mehr. Meine Förderschule ist zu, sie ist geschlossen, es gibt keine Schüler

mehr. Meine Mitarbeiter sind mit den Schülern vor Ort in den Klassen. Und ich glaube nur so können wir eine integrierte Gesellschaft erreichen, wenn wir uns jetzt die Welt anschauen, ist es ganz wichtig, dass wir zusammenhalten und dass wir lernen, gegenseitig füreinander zu sorgen. Das können wir nur mit einer entsprechenden Betreuung. zusammen mit uns in einer Klasse.

Herr Delvaux: Das ist wohl der richtige Weg, Zefi versucht schon seit Jahren dafür zu kämpfen, es soll ja nicht bedeuten, dass jemand schlechte Arbeit macht, wenn man eine gewisse Struktur infrage stellt. Wer tagtäglich so arbeitet, läuft nicht Gefahr seine Arbeit zu verlieren, vielleicht muss die Arbeit umgestaltet werden, anders formuliert werden. Das Ziel der beschützenden Werkstätten ist auch, eine Betreuung im normalen Arbeitsmarkt zu gewährleisten. Wir haben ein Beispiel von der Gemeinde Luxemburg gehört. Dort werden auch Menschen betreut, die auch in die Mannschaft integriert wurden. So soll es wohl laufen, auch in den Schulen. Das ist aber auch eine Diskussion, die in den nächsten Jahren weitergeführt werden muss. Ich möchte vor dem Schlusswort von Herrn Knebler noch kurz unseren Teilnehmern hier am Podium das Wort geben, so dass jeder noch einmal ein abschließendes Wort sagen kann.

Herr Hoss: Wir sollten alle die gleichen Rechte haben und jedes Kind sollte das Recht haben zur Schule zu gehen.

Herr Veynachter: Eine persönliche Schlussfolgerung, wir versuchen immer mehr jeden Arbeitnehmer als Individuum mit eigenen Charakteristiken zu betrachten, manche sind introvertiert, andere extrovertiert, einige haben Rückenprobleme, können keine langen Strecken im Auto zurücklegen, so hat jeder seine Besonderheiten, ich denke wir würden gut daran tun Menschen nicht als Sonderfälle zu betrachten.

Herr Frising: Ich weiß, dass unser Arbeitsminister ein großes Herz für die berufliche Bildung hat, ich glaube es wäre ganz wichtig, wenn wir den Status des Behinderten-Lehrlings einführen würden, ich glaube das wäre ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung.

Herr Weirich: Jeder hat Anspruch auf eine Festanstellung und jeder sollte so respektiert werden wie er ist.

Herr Müller: Die Diskussion, die jetzt im Saal noch geführt wurde, bestätigt dass wir eine große Verantwortung als Organisation tragen. Wir wollen neue Wege einschlagen, müssen aber sicherstellen, dass kein Vakuum entsteht das nicht wieder gefüllt werden kann. Wir müssen überprüfen was geht, was funktioniert und wo wir Potenzial haben und nicht nur auf das zurückfallen, was nicht geht.

Herr Delvaux: Ich bedanke mich für die Beteiligung am Gespräch, es wurden interessante Punkte angesprochen, wir werden weiter diskutieren ich möchte Herrn Knebler das Wort erteilen für eine kurze Schlussfolgerung.

Herr Knebler: Königliche Hoheiten, Herr Minister, meine Damen und Herren, liebe Gäste, ein großes Dankeschön an Sie alle für Ihr großes Interesse an der Integration von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt. Vielen Dank an Info-Handicap, die sich mit viel Einsatz für die Organisation dieser Veranstaltung eingesetzt haben, aber auch an alle anderen Vereine, die aktiv waren an diesem Tag. Vielen Dank auch an die Personen die am Rundtischgespräch teilgenommen haben und wichtige Beiträge geleistet haben.

Die Hauptpunkte dieser sehr lebendigen Diskussion würde ich folgendermaßen zusammenfassen. Im Sinne einer Integration von jungen Personen mit Behinderung sind folgende Aspekte wichtig: Die Schule muss sich anpassen, um eine größere Integration zu ermöglichen. Eine Anpassung der schulischen Inhalte, stärkere Förderung der technischen und kreativen Begabungen, mehr Mittel für eine Integration in der Regelschule und angepasste Lernmethoden je nach spezifischen Bedürfnissen sind gefordert. Für die beschützenden Werkstätten oder die Integrations-Werkstätten wäre es wichtig, Theorie und Praxis besser miteinander zu verbinden. Der Aufbau von Selbstvertrauen und Jobcoaching spielt eine wichtige Rolle, ebenso wie die Orientierung der Betroffenen hin zu verfügbaren Arbeitsprofilen. Es sollte kein Tabu sein, gewisse Bereiche der Aus- und Weiterbildung mit den Aktivitäten der beschützenden Werkstätten zu verbinden. Positive Erfahrungen von Unternehmen mit Arbeitnehmern mit Behinderung müssen aufgewertet werden und es muss für ein Umdenken bei den Arbeitgebern gesorgt werden. Es gibt Unternehmen, die gezielt Schulungen anbieten, wo gewisse Defizite aufgefangen werden sollen, wenn Kompetenzen gefördert werden oder neue Kompetenzen erarbeitet werden sollen. Dazu trägt natürlich auch ein intensiver Kontakt bei, aber auch ein Austausch mit den Unternehmen und den betroffenen Personen. In diesem Sinne wären größere Synergien zwischen den Betrieben und den Werkstätten wünschenswert. Ein größerer Erfolg beim Matching zwischen Unternehmen und Menschen mit Behinderung könnte so gewährleistet werden. Ein letzter Aspekt, der mehrfach angeklungen ist, ist folgender: Bei der Belegschaft muss mehr Sensibilisierungsarbeit geleistet werden, um den Erfolg der Integration von Menschen mit Behinderung zuzulassen.

Aufgrund dieser Überlegungen möchte ich einige allgemeine Schlüsse ziehen, die den vier Partnerorganisationen der Charta zur Förderung der Chancengleichheit für Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt den politisch Verantwortlichen helfen können um die gemeinsamen Ziele weiterzubringen. Dies im Interesse der Betroffenen, der Wirtschaft und dadurch auch der Allgemeinheit.

1. Die Kompetenzen müssen auf sämtlichen Ebenen gefördert werden. Beginnend in der Schule mit gezielten Begleitmaßnahmen und geeignetem Personal. Jeder mit oder ohne Behinderung soll einen bestmöglichen Abschluss erhalten. Auch der Übergang zwischen Schule und Beruf muss gezielt organisiert werden und es muss eine Betreuung geben. Wir brauchen hier zwei Prioritäten, die Orientierung zum richtigen Berufsbild und eine Ausbildung, die dem echten Bedarf des Arbeitsmarktes entspricht. Nur so können wir für die Betroffenen maximale Berufschancen garantieren.

2. In den geschützten Werkstätten müssen Synergien mit den Unternehmen geschaffen werden, so dass die Ausbildung auch wirklich auf den Bedarf der Unternehmen abgestimmt werden kann. Hier muss das Jobcoaching zur Geltung kommen. Ein wichtiger Schritt bestünde darin, dass die Unternehmen konkrete Arbeitsaufträge an die Werkstätten geben, so könnte eine praxisorientierte Ausbildung gewährleistet werden. Die Akteure könnten von einem solchen Miteinander profitieren und die Menschen mit Behinderung hätten eine größere Chance auf dem Arbeitsmarkt integriert zu werden und wären nicht dem Risiko, ewig in einer Werkstatt stecken zu bleiben, ausgesetzt.

3. Die Unternehmen müssen stärker für diese Thematik sensibilisiert werden, es gibt positive Beispiele, wo Unternehmen kompetente Mitarbeiter gefunden haben und die Behinderung kein Thema darstellt. Diese Unternehmen dürfen sich nicht verstecken, sie sollen ihr soziales Engagement zeigen und andere motivieren. Wir sollten auf die Möglichkeiten staatlicher Förderungen hinweisen für Unternehmen die solche Arbeitnehmer einstellen. Hier gibt es viele Wissenslücken, die fälschlicherweise oft zu Berührungsängsten führen, wenn eine Person mit Behinderung im Unternehmen eingestellt wird oder wenn man sich diese Frage stellt.

Ich möchte in diesem Kontext noch einmal auf das Profil hinweisen, das wir zusammen mit der Adem ausgearbeitet haben, hier werden Informationen zu diesen Hilfestellungen zur Verfügung gestellt. Zum Schluss möchte ich noch einen Denkanstoß mit auf den Weg geben, eine Person mit einer Behinderung kann auch Kompetenzen haben die nur schwer zu finden sind bei Menschen ohne Behinderung. Unabhängig von der Behinderung ist die betreffende Person immer angehalten sich an den Alltag anzupassen, sie muss kreativ durch das Leben gehen und sich immer wieder neu einstellen. Anpassungsfähigkeit und Kreativität sind Kernkompetenzen, die viele Unternehmen suchen und verlangen, daher sollen wir die Behinderung nicht in den Mittelpunkt stellen, sondern wir sollten Wert auf die Kompetenzen legen. Damit bedanke ich mich bei Ihnen.

Frau Bintener: Ich bedanke mich bei den Teilnehmern des Rundtischgesprächs und Herrn Knebeler. Königliche Hoheiten, es hat uns sehr gefreut, dass Sie hier waren, wir wissen, dass Sie immer einen vollen Terminkalender haben, leider können Sie nicht länger bei uns bleiben daher verabschieden wir Sie jetzt und fahren im Anschluss mit dem Programm fort.

Herr Di Ronco: Ich möchte Sie darauf hinweisen, dass wir noch nicht ganz am Ende unseres Programms angekommen sind. Wir möchten jetzt gerne den Dokumentarfilm von AMCIS zeigen. Ich möchte die Leute von AMCIS nach vorne bitten, um zu erzählen wie das Projekt entstanden ist.

Vorstellung des Films "Behennert sinn a schaffen, geet dat?": AMCIS VIDEO

Herr Hommel: Meine Damen und Herren, ich begrüße Sie herzlich zur Ur-Aufführung unseres Films. Wir sind AMCIS, der Videoclub von Schiffingen - ein Amateurverein von Filmliebhabern der 1953 gegründet wurde. Unsere Aktivität besteht hauptsächlich darin,

Aktuelles in Schifflingen zu filmen. Wir versuchen aber auch jedes Jahr ein Filmprojekt zu realisieren. Wir hatten die Idee einen Film über behinderte Menschen in der Arbeitswelt zu produzieren. Nach einem Dokumentarfilm, den ich im deutschen Fernsehen gesehen habe, habe ich mir die Frage gestellt, wie das bei uns in Luxemburg läuft. Wir hatten nicht sehr viel Ahnung in diesem Bereich, daher haben wir Silvio Sagramola von Info-Handicap gefragt was er von dieser Idee hält. Er war gleich begeistert und hat seine Hilfe angeboten. Er hat dann Herr Delvaux gefragt, ob er bereit wäre uns zu helfen. Auch er war direkt mit an Bord. Im Herbst 2015 haben wir ein Casting organisiert und 16 behinderte Menschen haben sich gemeldet. Im Nachhinein sind leider 3 Personen abgesprungen, aber wir haben 3 Neue gefunden, so dass wir insgesamt 16 Kandidaten im Film vorstellen können.

Wir haben bei den Dreharbeiten selbst viel hinzu gelernt. Womit sind diese Menschen in der Arbeitswelt konfrontiert und was können sie leisten? Wir möchten die Welt da draußen informieren. Jeder kann sich für dieses Thema begeistern. Im März erscheint der Film auf DVD - es gibt verschiedene Optionen, Gebärdensprache, Audiodeskription oder französische und deutsche Untertitel. Im Menü kann man auch jedes Kapitel im Einzelnen anschauen. Wir haben die Produktion von 1000 DVDs vorgesehen und möchten diese gratis an interessierte Personen verteilen. Der Film wird auch auf YouTube und auf unserer Webseite gezeigt und am 9. März wird der Film in Schifflingen gezeigt. Ich wünsche viel Spaß mit dem Film.

Film: Behindert sein und arbeiten, geht das?

Herr Delvaux: In diesem Dokumentarfilm zeigen wir Ihnen Leute, die trotz ihrer Behinderung oder Krankheit beruflich tätig sind. Wir wollen damit zeigen, dass mit gutem Willen seitens der Chefs aber auch der Betroffenen selbst bzw. der Gesellschaft im allgemeinen, die Möglichkeit besteht trotz spezifischer Bedürfnisse ein ganz normales Leben zu führen.

Bei den Vorbereitungsarbeiten haben wir ein Casting gestartet. Zu diesem Casting haben sich hauptsächlich Menschen aus beschützenden Werkstätten gemeldet. Wir können nur 3 Fälle von Leuten beleuchten, die auf dem normalen Arbeitsmarkt arbeiten. Für manche ist die beschützende Werkstatt die einzige Möglichkeit arbeiten zu können. Es ist uns aber ganz wichtig auch Werbung zu machen für die Integration auf dem normalen Arbeitsmarkt. Daher möchten wir einen Aufruf an Unternehmer und Betroffene starten, die auf dem normalen Arbeitsmarkt arbeiten, dass sie bei solchen Projekten in Zukunft aktiver mitmachen. Es geht nur über den Weg der Sensibilisierung, dass wir andere Unternehmer dazu bewegen Menschen mit Behinderung eine Chance zu geben und sie auf den normalen Arbeitsmarkt zu integrieren.

Moderator: Hallo, Frau Braquet, wir sind hier zu Gast bei Ihnen in Bettingen an der Mess. Sie sind Direktorin der Werkstätten und der Ausbildung hier von der APEMH.

Frau Braquet: Es gibt 4 Standorte, jede Werkstatt hat eine Ausbildungsstruktur angegliedert. Zurzeit arbeiten 450 Leute an den 4 Standpunkten Bettingen, Bettembourg, Hosingen und neuerdings Limpach. Derzeit haben wir 45 Busse, die täglich für uns fahren.

Moderator: Wir hatten vorhin gesagt, dass wir einige Personen haben, die in ihrer Betreuung sind, aber outgesourct sind.

Frau Braquet: Es gibt 25 Leute, die bei externen Arbeitgebern arbeiten. Wir haben gute Erfahrungen mit diesen externen Chefs gemacht. Wenn eine Referenzperson in diesem Betrieb ist, dann läuft das ganz gut.

Moderator: Frau Wampach, Sie sind die Mutter von Radia, wir warten, dass sie von der Arbeit Heim kommt?

Frau Wampach: Ja, sie arbeitet seit über 10 Jahren in der Untervergabe, seit fast 2 Jahren fährt sie nach Roost mit dem Team von Bettingen. Sie arbeitet gerne dort. In Roost ist es ein Privileg und sie fühlt sich dort sehr wohl. Sie steht morgens um 7:00 Uhr auf, duscht, trinkt Kaffee und nimmt dann den Bus von Differdingen nach Bettingen und dort dann den Minibus, der mit den Personen, die auf den Roost gehen, hinauf fährt. Abends kommt sie wieder zurück, sie ist um 17:30 Uhr zuhause.

Moderator: Du bist gerade mit dem Bus nachhause gekommen, was hast du heute gemacht?

Radia: Ich habe Kisten in der Maschine gewaschen, ich habe dann auch kontrolliert, ob die Kisten sauber sind, habe sie auf Paletten gesetzt und mit einem Gabelstapler rüber gezogen. Sie brauchen mich. Ich war auch im Marketing tätig, habe Etiketten auf die Butter geklebt. Sie brauchen mich. Manchmal habe ich auch Etiketten auf die 1 L Milchflaschen geklebt. Die mussten dann fertig gemacht werden für die LKW-Ladung.

Moderator: Wo macht es dir am meisten Spaß?

Radia: Sie brauchen mich. Es ist egal wo ich arbeite.

Sprecherwechsel: Pascal fängt hier mit der Sortierung an, er trennt die großen von den kleinen Sachen. Hier werden Federbettenbezüge sortiert, so dass sie gefaltet werden können. Wir bedienen Hotels, Campingplätze, Restaurants - wir waschen ihre Wäsche und bringen sie wieder zurück. Pascal schneidet Schläuche, die müssen auf eine bestimmte Länge geschnitten werden. Eine Firma hätte sie gerne auf 560 mm geschnitten. Dafür gibt es Schablonen. Die Schläuche werden dann in eine Kiste hineingelegt und an die Firma geliefert. Jetzt malt Pascal eine Form auf den Stoff. Das wird mit einer Zacken-Schere ausgeschnitten, das ist dann die Deko für unsere Marmeladengläser.

Pascal: Ich falte das auseinander, dann kommt dort das Messer hinein, ganz gerade, dann kommt die Gabel hinzu, dann die 2 Löffel, dann klappe ich es zu - das muss ganz fest eingewickelt werden. Das Ganze kommt dann zum Flughafen. Das wird fest umwickelt, dann drehe ich das einmal um.

Moderator: Frau Brochmann, wir sind in Berschbach im Bieschbecher Atelier - was ist die genaue Aufgabe dieser Werkstatt?

Frau Brochmann: Wir wollen behinderten Menschen eine Arbeit anbieten, das große Ziel ist die Integration auf dem freien Arbeitsmarkt. Wir haben eine ökonomische Ausrichtung und müssen dafür sorgen, dass wir über die Runden kommen. Daher ist es wichtig, dass wir Arbeit haben. Es ist auch wichtig für das Selbstwertgefühl unserer Mitarbeiter. Es ist also wirklich eine Wertschätzung die sie hier erfahren. Das Gesetz von 2003 sieht eine Bezahlung vor, seit dem 1. Juli 2004 erhält jeder der in einer geschützten Werkstatt arbeitet auch einen Lohn.

Moderator: Sie haben auch einen Laden, da ist mir auch eine Kundin entgegenkommen. Wer sind denn ihre Kunden?

Frau Brochmann: Wir haben ganz viele private Kunden, wir verkaufen dort unsere Dekoartikel - alles was wir hier selber herstellen. Dann kommt unser Garten dazu, da kommen viele Leute aus der Gegend. Im Dekobereich arbeiten wir mit einem großen Anbieter aus Luxemburg zusammen, dann wird auch Werbung gemacht die weit über unsere Region hinausgeht. Das ist ganz wichtig für uns.

Moderator: Sie sprachen von der Gärtnerei. Gérard arbeitet bei Ihnen im Garten. Was sind seine Aufgaben?

Frau Brochmann: Im Januar beginnt die Saison, nach Allerheiligen ist sie zu Ende. Es geht darum den Gemüsegarten zu pflegen, wir verkaufen das Gemüse an private Kunden, wir arbeiten aber auch mit dem Blindenheim aus der Nähe zusammen.

Herr Hilger: Ich heiße Gérard Hilger - ich arbeite hier, ich ziehe meine Arbeitskleidung an, dann fege ich und pflanze Blumen. Es wird gegossen, nochmal gefegt und dann bringe ich alles mit dem Schubkarren zum Kompost.

(Musik)

Frau Brochmann: Vor kurzem haben wir ein Recyclingprojekt gestartet. Als Werkstätte gehen wir ins Blindenheim und übernehmen dort die Abfallsammlung. Die Abfälle werden von uns sortiert und in die richtigen Container gemacht. Das Personal des Blindenheims spart viel Zeit und wir schaffen das ganz gut. Der Projektchef ist Ben, er hat das von Anfang an gerne gemacht und er schafft das Sortieren gut.

Moderator: Welche Aufgabe macht Ben denn genau?

Frau Brochmann: Er ist hauptsächlich in der Küche beschäftigt. Er macht das sehr gerne und er freut sich jeden Tag was Neues zu machen. Er ist sehr lernbegierig.

Ben: Ich arbeite hier in Berschbach in der Küche, wir machen hier Kekse und Kräutersalz, Cassismarmelade und Johannisbeermarmelade. Wir stellen auch Torten her und jeden 2.

Donnerstag gibt es ein Kaffeekränzchen. Wir arbeiten auch auf Bestellung, eine Frau hat Cookies bestellt

(Musik)

Moderator: Herr Wagner, sie sind Direktor hier von Yolande Coop in Mondorf - können Sie uns kurz erklären was Sie genau machen?

Herr Wagner: Yolande Coop sind die beschützten Werkstätten von der Gruppe Elisabeth - sie sind aufgeteilt auf 3 Standorte. In Mondorf gibt es 2 Werkstätten und dann gibt es noch Werkstätten in Betzdorf im Institut St. Joseph. Die jüngste Werkstätte ist der Schmetterlings-Garten in Grevenmacher.

Moderator: Herr Becker, kann mir vielleicht erklären, was machen Sie in diesen Werkstätten, wie läuft der Tag von den Personen ab?

Herr Becker: Die Werkstatt, die wir nun zeigen, ist das so genannte Mailing. Da werden Fremdvergearbeiten für Werbeagenturen oder Privatleute gemacht. Es werden Gegenstände eingepackt und gefaltet, wir arbeiten auch im Printbereich von kleinen Produktionen bis zu größeren Quantitäten. Wir bieten auch Grafikdienste an, erstellen Layouts für Kunden, verbinden Fotos mit Texten, wir können auch verschiedene Kartenformate anbieten.

Moderator: Dann komme ich noch einmal auf den Arbeitsablauf zurück. Schlafen die Leute hier, sind sie im Internat oder kommen Sie täglich hierher?

Herr Becker: Derzeit beschäftigen wir hier 71 behinderte Arbeitnehmer. Ungefähr die Hälfte leben hier im betreuten Wohnen. Es sind etwas weniger als 50 %, die hier wohnen. Die anderen kommen von außerhalb.

Moderator: Sie machen auch eine Ausbildung, die Menschen mit Behinderung, die hier arbeiten, erhalten hier eine Grundausbildung. Dann gibt es auch eine Orientierungshilfe, was ist das?

Herr Becker: Die Leute, die in unseren Werkstätten sind sollen ein Handwerk erlernen. D.h., unsere Bäcker kommen her und sollen Schritt für Schritt das Handwerk des Bäckers erlernen. Wir haben verschiedene Abläufe - aufgeteilt in einzelne kleine Prozesse - so dass die Menschen alles wirklich im Detail erlernen können.

Moderator: Kann man mit dem hier erlangten Grundwissen in einem anderen Unternehmen tätig werden, also in einem Unternehmen auf dem 1. Arbeitsmarkt?

Herr Becker: Das steht in unserer Vereinbarung mit dem Arbeitsministerium. Das Ziel besteht darin unsere Leute später auf den normalen Arbeitsmarkt zu integrieren. Das ist eine große Herausforderung für uns, da dort natürlich ganz andere Bedingungen herrschen. Da gibt es nicht unbedingt einen Betreuer der einem zur Seite steht. Seit kurzem haben wir

einen Jobcoach eingestellt, der dafür zuständig ist, unsere Leute zu begleiten und zu betreuen. Einerseits von CCP zu den beschützenden Werkstätten aber auch aus der beschützenden Werkstätte hinaus auf den regulären Arbeitsmarkt. Diese Person ist da um den Leuten draußen beizustehen, einen Chef zu finden und eine Sicherheit zu geben.

Frau Heiderscheid: Ich bin Claudine, ich bin 25 Jahre alt, ich spiele gern Basketball und schaue gern Basketball. Ich arbeite in Mondorf in der beschützenden Werkstätte. Ich gebe Adressen in den Computer ein. Zurzeit packen wir Nikolaustüten ab. Wir müssen Kästen falten, danach werden sie auf die Paletten gestellt.

Perrine: Perrine ist mein Name, meine Hobbys sind Reiten und Fitness. Aktuell arbeite ich im Mailing, ich schneide auch auf der Schneidmaschine. Außerdem mache ich Grafik, beklebe Flaschen, arbeite am Computer und stanze Karten.

(Musik)

Moderator: Heute sind wir in den Werkstätten von Kraizbiere, ich spreche mit Carlo Limpach, er beschäftigt ungefähr 110 Leute. Eine Person davon ist Snejana. Worin besteht genau ihre Arbeit?

Herr Limpach: Sie entwirft Bilder, die später gedruckt werden auf Tassen oder T-Shirts. Sie arbeitet mit Programmen wie Photoshop oder Illustrator, sie beherrscht diese Sachen gut und setzt alles zusammen.

Moderator: Dann könnte sie auch anders eingesetzt werden?

Herr Limpach: Ja, sie übernimmt auch einen Teil des Sekretariats. Wir haben gute Erfahrungen gemacht.

Moderator: Die Erfahrung ist positiv?

Herr Limpach: Ja, sehr positiv.

Moderator: Besteht denn die Möglichkeit, dass sie auf eine andere Stelle orientiert wird? Dass Sie ihr helfen eine andere Stelle zu finden?

Herr Limpach: Das Ziel einer Werkstätte ist immer die Menschen nach draußen zu orientieren. Das ist aber immer sehr schwierig, es hängt von der Behinderung ab und von der Außenwelt, was dort verlangt wird. Es gibt verschiedene Menschen, die daraufhin arbeiten diese Menschen zu betreuen und sie nach draußen hin zu orientieren. Ich glaube sie hat eine Chance in der regulären Arbeitswelt.

(Musik)

Frau Granatkina: Ich komme aus Usbekistan, das liegt in Zentralasien. Ich bin Russin, spreche aber auch luxemburgisch. Ich bin ganz zufrieden. Ich bin ausgebildete Malerin und Profi im

Kunstbereich. Ich bin sehr kreativ, ich arbeite im Kraizberg im Siebdruck und mache täglich Logos und Layouts am Computer.

Moderator: Du malst auch? In welche Richtung geht das? Kannst du uns da etwas über deine Kunst erzählen?

Frau Granatkina: Ich male verschiedene figurative Bilder. Ich mache große Bilder, sehr farbenfroh oder schwarz-weiß. Es geht in beide Richtungen. Ich illustriere auch Bücher. Jetzt gerade arbeite ich an einer Kinderbroschüre und nebenher laufen auch noch andere Projekte für Illustrationen von Kindergeschichten.

(Musik)

Moderator: Hallo Jean, du bist aus dem früheren Zaire, heute heißt es wieder Kongo. Du bist als Kind erblindet. Kannst du uns erzählen wie es dazu gekommen ist?

Herr Ziata: Ich war sehend bis ungefähr 5 Jahre. Ich bin kurze Zeit in eine Schule gegangen, habe Schreiben und Lesen gelernt aber irgendwann habe ich nicht mehr erkennen können, was auf der Tafel steht. Dann wurde gemerkt, dass ich blind bin und dann kam ich von der Schule fort.

Moderator: Mit wie viel Jahren bist du nach Luxemburg gekommen?

Herr Ziata: Mit 10 oder 9 Jahren ungefähr.

Moderator: Wie kamst du zu deiner Arbeit? Du hast gesagt, du arbeitest jetzt beim SNJ in der Hauptstadt. Du arbeitest dort am Empfang, wie ging das?

Herr Ziata: Ich hatte mich nicht direkt beworben aber ich wollte arbeiten. Es gab eine Person die mich betreute, ein Erzieher.

Moderator: Was ist deine Arbeit als Rezeptionist?

Herr Ziata: Morgens wenn ich aufstehe nehme ich den Bus. Ich fahre zur Stadt Luxemburg, hole die Post ab. Ich wohne in Merl und fahre in die Hauptstadt, geh zu Fuß bis zur Raiffeisenkasse und an der Ecke beim Laternenpfahl, da ist alles für Blinde gekennzeichnet auf dem Boden und an der Lampe.

Moderator: Auf jeden Fall gibt es Verbesserungsbedarf, die Markierungen auf dem Boden, sind die überall?

Herr Ziata: Nicht überall, nur auf verschiedenen Plätzen.

Moderator: Du arbeitest also jetzt. Du hast aber auch noch einen anderen Beruf gelernt, du bist eigentlich Klavierstimmer und du machst auch Musik. Wie kam es dazu, dass du Künstler wurdest?

Herr Ziata: Von klein auf habe ich immer sehr gerne Musik gehört. Schon im Kongo, da hatte ich kein Instrument. Ich habe dort zum 1. Mal eine Gitarre gesehen.

(Gesang)

Moderator: Du hast dir das selber beigebracht?

Herr Ziata: Ich habe Klavier und Flöte spielen gelernt und auch die Noten habe ich mittels Blindenschrift gelernt.

Moderator: Trittst du irgendwo auf, gibst du Konzerte?

Herr Ziata: Ab und zu, manchmal alleine oder in einer Gruppe. Jetzt zuletzt habe ich mir gedacht, ich würde alleine auftreten, wenn man mich darum bittet. Es ist so eine Art One Man Show.

(Musik)

Moderator: Guten Tag Herr Groben, Sie sind der Direktor des IDV, was sind die genauen Missionen, respektive die Herausforderungen dieses Instituts?

Herr Groben: Für einen Blinden steht fest, er braucht Brailleschrift und Reliefdarstellungen. Für einen sehbehinderten Schüler brauchen wir auch Vergrößerungen, wir brauchen viele elektronische Geräte, die wir draußen einsetzen. Videolupen, Spracherkennung, Sprachausgabe, viele Tools zur Farberkennung und so. Ich denke, dass die Blinden häufig besser auf das Berufsleben vorbereitet sind als normale Schüler vom Gymnasium. Sie lernen sehr früh mit Technik umzugehen, daraus ergeben sich Vorteile im Vergleich zu anderen Schülern. Wenn es um Informationstechnologien geht, sind sie zumindest auf der gleichen Ebene angelangt, wenn nicht sogar weiter. Wir arbeiten auch mit der Erwachsenenbildung zusammen, es gibt acht sehbehinderte Personen, die mit uns arbeiten, die sonst nichts tun als Fortbildungskurse anzubieten für blinde und sehbehinderte Erwachsene.

Moderator: Guten Tag Tom Erdel, du arbeitest hier, welches sind deine Aufgaben?

Herr Erdel: Ich bin Leiter des Medienzentrums, es setzt sich zusammen aus einem Dienst für Transkription, der Dienst macht alle möglichen Anpassungen für Schüler, die blind oder sehbehindert sind. Bücher werden zum Beispiel in Braille umgeschrieben, Computerprogramme werden umgeschrieben, damit sie zugänglich sind, Dokumente werden barrierefrei gemacht, Grafiken werden angepasst usw. Diesen Dienst koordiniere ich.

Moderator: Wie muss ich mir das vorstellen, Audiodeskription?

Herr Erdel: Es gibt viele Faktoren, die zu beachten sind. Elementar sind die Informationen, die man nur visuell erfassen kann, zum Beispiel wie Sie jetzt gesagt haben, wenn man in einen Raum kommt, was man sonst nur leicht hört oder der Mann ist so und so gekleidet. Wenn das wichtig ist für die Handlung des Films oder um einen Eindruck von dem Mann zu

bekommen, der im Film spielt, dann wird das als Ton hinzugesetzt. Das ist eine neutrale Sprache, die das vorliest. So dass blinde und sehbehinderte Personen sich in ihrer Fantasie genau ausmalen können, was in der Szene passiert.

Moderator: Wie werden diese Kinder später im Berufsleben integriert?

Herr Erdel: Sehbehinderte oder blinde Personen können ein technisches oder allgemein bildendes Abitur ablegen, danach können sie zur Uni gehen oder sie gehen auf den normalen Arbeitsmarkt. Sie gehen ihren Weg und kommen oft auf dem ersten Arbeitsmarkt unter. Das ist dann ohne größere Schwierigkeiten. Leider ist das aber nicht die Mehrheit, von den Schülern, die wir kennengelernt haben. Es wird häufig versucht, die Brücke zu den Chefs zu schlagen, es gibt auch Schüler in der Optik – Klasse des LTB, da haben wir ungefähr 100 Chefs angesprochen und wir konnten Plätze für Praktika organisieren. Dann merkt man, dass es immer auf die gleichen Faktoren zurückkommt. Auf der ersten Seite ist das die Angst und Unsicherheit eine blinde oder sehbehinderte Person einzustellen. Mit dem richtigen Personal auf dem richtigen Arbeitsplatz schafft man es aber. Ich habe noch keinen Arbeitsplatz gesehen, den man nicht hätte anpassen können.

Herr Forotti: Mein Name ist Alain Forotti, ich arbeite im IDV und bin zuständig für das Umsetzen von Büchern, um sie zugänglich zu machen, damit Schüler der normalen Schule auch ihre Bücher haben. Derzeit schreibe ich etwas für kleine Kinder, Pippi Langstrumpf. Das hier nennt man eine Braille-Zeile, ich kann alles was auf dem Bildschirm steht ertasten und ich habe auch eine Sprachausgabe.

Computer spricht: Typografisches Anführungszeichen Punkt. Das Mädchen, das in die Villa Kunterbunt eingezogen ist Anführungsstriche fragte ...

Frau Kaiser: Mein Name ist Regina Kaiser, ich habe eine Behinderung, ich höre schlecht und habe einen Sprachfehler. Ich bin hierhin gekommen, ich wusste nicht was ich machen sollte. Ich wurde mit dem Braille eingearbeitet und so bin ich hauptsächlich zuständig die Farben in Photoshop zu ändern. Ich mache Malerei und auch andere Sachen. Im Moment speichere ich die Bilder des ersten und zweiten Schuljahres einzeln ab, damit man sie nachher benutzen kann.

Thomas: Mein Name ist Thomas, ich bin sehbehindert, ich sehe ungefähr noch 4 %, ich programmiere Lernapps für Schüler, die sehbehindert oder blind sind. Ich mache das hier sehr gerne, weil ich anderen Menschen, die dieselbe Behinderung haben, helfe. Ich programmiere jetzt eine App für Schulbücher des ersten Grundschuljahres, ich Sorge dafür, dass alles zugänglich wird, dass alles groß genug erscheint und mit dem erforderlichen Kontrast.

(Musik)

Moderator: Heute sind wir in Betzdorf bei der Vereinigung Leederwon, mir gegenüber sitzt Louis Wagner von der Firma Entrapaulus. Die Firma hat eine Person eingestellt, die bei der

Vereinigung Leederwon arbeitet. Vielleicht eine Geste, die von anderen Unternehmen nachgemacht werden könnte.

Herr Wagner: Es wäre toll wenn andere Geschäftsleute oder Firmen das machen würden, man erhält ein tolles Feedback wenn man hierhin kommt, wenn man schaut wie es dem Patienten geht und wie sich die Person weiterentwickelt. Außerdem darf man nicht vergessen, dass jeder in diese Lage kommen kann, dass man auf die Hilfe anderer angewiesen ist. Dann ist man vielleicht froh, wenn Hilfestellung kommt und man in einem Umfeld arbeitet in dem man sich nützlich und gut fühlt. Eine Person wie Sarah fühlt sich hier sehr nützlich und das ist das was schön ist. Wenn man als Außenstehender Sarah betrachtet und man da geholfen hat und sieht dass sie sich in ihrem Leben wohlfühlt.

Herr Aendekerk: Sarah hat ein Jahr über den SNJ hier gearbeitet und sie hat sich voll entwickelt. Über Monate hat sich herausgestellt, dass sie gut an diesem Ort war, nach einem Jahr hätte sie gehen müssen oder wir hätten sie einstellen müssen.

Herr Wagner: Sie arbeitet ganz normal als würde sie in einer Firma arbeiten. Sie verbringt den ganzen Tag mit der Pflege der Pferde, sie betreut auch die Menschen, die hierher kommen und sie ist eine ganz große Stütze für uns.

Moderator: Du arbeitest hier, wie bist du hierhergekommen?

Sarah: Mit 18 Jahren, vor acht Jahren hatte ich einen schweren Autounfall, mein Traum Tiermedizin zu studieren ist nicht wahr geworden. Mein Gedächtnis ist nicht mehr so gut, ich habe ein Hirn-Trauma. Ich habe ein Jahr lang hier ein Praktikum gemacht über AVR, die Vereinigung konnte mich aber nicht behalten. Ich war kurz weg und dann hat Herr Wagner von Entrapaulus meinem Chef gesagt: stell sie ein, ich bezahle. Seitdem bin ich fest hier. Ich habe den Jackpot geknackt weil ich bezahlt werde für das was ich gerne tue.

Moderator: Du hast eine Behinderung, die du durch diesen Unfall bekommen hast und dann zu sagen, du hast den Jackpot geknackt hast um hier arbeiten zu können mit Pferden. Und auch etwas zu tun für Personen, die schlechter dran sind als du, die eine schlimmere Behinderung haben, das finde ich sehr gut. Du kannst vielleicht sagen, was du hier machst mit den Pferdekutschen und was deine Beschäftigung hier ist?

Sarah: Morgens füttere ich die Pferde, ich miste die Ställe aus, ich helfe Peter mit dem Konditionstraining, manchmal longiere ich die Pferde auch selber, ich nehme sie an die Hand, putze sie und wir fahren zusammen mit der Kutsche. Ich habe auch den Führerschein für die Kutsche gemacht. Wenn es Therapiestunden gibt, helfe ich den Patienten hinauf und herab zu steigen. Ich bereite die Pferde vor und bei Personalmangel hole ich auch Patienten ab. Es gibt verschiedene Leute, die ich zuhause abhole, wenn sie mich sehen, dann sagen Sie Peter, Peter und sie wissen worum es geht. Und dann sage ich wir gehen zum Peter, dann sind sie froh und strahlen mich an.

(Musik)

Moderator: Frau Coll Sie sind verantwortlich bei Naxi, was muss ich mir darunter vorstellen?

Frau Coll: Naxi ist ein Fortbildungszentrum für Frauen, es ist eine von 13 Dienststellen von Frauen in Not. Wir organisieren Fortbildungen ausschließlich für Frauen. Rigobert haben wir kennen gelernt als wir bei Info-Handicap bei einer Informationsversammlung waren, es ging dort um die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderung. Rigobert hat ganz klar gesagt, dass er sich zwar nicht mehr so bewegen kann wie früher, dass er aber noch über sehr viel Wissen aus seiner Zeit vor der Behinderung verfügt und dass er dieses Wissen gerne teilen möchte. Er hat im Bereich der Pflege gearbeitet und er wollte dieses Wissen weitergeben, auch wenn sein Körper, nicht mehr so funktioniert wie vorher.

Moderator: Er ist ja auch ein Mann vom Fach.

Frau Coll: Er ist ein Mann vom Fach und er möchte sein Wissen weitergeben, es ist eine spezielle Situation eng mit einer Person zusammenzuarbeiten, er ist Ausbilder und ich kann ausprobieren wie ich mit einer Person umgehen soll, ich kann dieses Spiel von Nähe und Distanz ausprobieren und das ist ein gutes Übungsfeld für uns alle. Für die Frauen, Rigobert und auch für die Mitglieder des Personals.

Moderator: Hallo Rigobert, es freut mich, dass ich heute mit dir über deine Arbeit sprechen kann. Du sitzt im Rollstuhl, du hast eine lange Zeit im Krankenhaus verbracht und wenn man sich dann die Situation anschaut, nicht mehr arbeiten zu können, ist das bestimmt nicht einfach.

Herr Rink: An den Unfall selbst kann ich mich nicht mehr genau erinnern. Ich habe diesen Unfall verdrängt. Ich bin aber ausgebildeter Krankenpfleger, ich habe in Hamm im Altenheim gearbeitet. Dort habe ich ein Stockwerk, ein Pilotprojekt mit Demenzkranken geleitet und die Behinderung war kein großes Problem für mich, man hat mir gesagt du bist vom Hals abwärts gelähmt, Tetraplegiker. Damit bin ich direkt klar gekommen

Moderator: Hier zeigst du Menschen, die sich um Behinderte kümmern sollen, wie sie das angehen sollen.

Herr Rink: Mir ist es wichtig eine gewisse Methodik zu haben, ich möchte den Menschen, die in diesen Berufen arbeiten möchten einen Einblick geben, wie wir Menschen mit einer Behinderung uns fühlen. Man darf keine Berührungsängste haben, man muss ganz normal mit normalem Menschenverstand und behutsam auf die Leute zugehen und die Frage stellen: kann ich dir irgendwie weiterhelfen? Und das möchte ich im Rahmen der Ausbildung zeigen, wie fühlt man sich im Rollstuhl wenn man hilflos ist und plötzlich klappt die Rückenlehne zurück und keiner sagt: ich mache das jetzt.

Moderator: Rigobert, die Kurse die du hier gibst, kannst du kurz erklären wie sie heißen und was sie beinhalten?

Herr Rink: Die Ausbildung heißt Hilfestellung für Personen, für mich ist ganz wichtig nicht zu viel zu reden, ich möchte interessierten Menschen zeigen wo die Probleme liegen, ich möchte ihnen aus der Praxis erzählen, was bewegt uns, worauf sind wir angewiesen, ich möchte sie für die richtige Hilfestellung, die wir Menschen im Grunde brauchen, sensibilisieren.

(Musik)

Moderator: Heute sind wir in der Wohnanlage in Belvaux zu Gast, wir unterhalten uns mit Alain Willet. Herr Willet, Sie beschäftigen hier Pauline, welche Erfahrungen haben Sie mit ihr gemacht und wie kam es dazu, dass sie hier arbeitet?

Herr Willet: Pauline arbeitet seit geraumer Zeit bei uns, derzeit haben wir 140 Personen hier. Pauline ist seit ungefähr zwei Jahren bei uns, sie hat Trisomie 21, sie hat im Rahmen ihrer Schulzeit bei uns ein Praktikum gemacht, es ist so gut gelaufen, dass wir im Nachhinein eine Festanstellung angeboten haben und sie als Animateurin eingestellt haben.

Moderator: Das ist toll, arbeitet sie 8 Stunden täglich oder Teilzeit?

Herr Willet: Sie arbeitet 8 Stunden pro Tag, am Anfang hatte sie Probleme sich an den Rhythmus zu gewöhnen, es ist doch etwas anderes als zur Schule zu gehen, im normalen Arbeitsmarkt zu bestehen. Sie arbeitet 8 Stunden täglich, am Wochenende, manchmal in Schichten, morgens, nachmittags und auch samstags, sonntags und an Feiertagen.

Moderator: Und welche Arbeit macht sie, sie animiert ältere Personen?

Herr Willet: Genau, sie macht nicht nur Animation, sie übernimmt auch Transporte, sie begleitet die Personen zu Arztterminen, ins Krankenhaus oder zum Zahnarzt. Außerdem übernimmt sie Aktivitäten, wenn die Bewohner etwas zu essen oder trinken bekommen, sie bringt die Personen hinaus zum Spazieren gehen. Sie macht auch seniorengerechte Aktivitäten wie Gedächtnisspiele, Musik, Geschichten werden erzählt aus der früheren Zeit, das Ganze begleitet sie. Ihre große Stärke besteht darin, dass sie die Menschen mitreißt, durch ihre außerordentliche Freundlichkeit und durch die Empathie die sie gegenüber diesen Menschen an den Tag legt. Da hat sie ein großes Feedback. Die Akzeptanz ist sehr groß, sowohl beim Personal als auch bei den Bewohnern selber. Aber auch bei den externen Familien, die sie jetzt kennen und schätzen gelernt haben.

Moderator: Was machst du hier?

Frau Brasseur: Seit 2012 arbeite ich im Altenheim in Zolwer.

Moderator: Du bist aber noch gar nicht so alt?

Frau Brasseur: Ich bin 21, ich habe eine Erzieherin kennen gelernt sie heißt Tamara. Ich finde es toll, dass ich wirklich in meiner Persönlichkeit und Herzlichkeit mich weiter entwickeln kann.

Moderator: Es macht dir viel Freude hier zu arbeiten.

Frau Brasseur: Ja.

Moderator: Das ist toll, ich habe gesehen wie du das tust, das ist toll. Und du singst oder musiziert auch, was machst du noch?

Frau Brasseur: Es gibt insgesamt 15 Aktivitäten, die wird anbieten.

Moderator: Das sind aber viele.

Frau Brasseur: Ja, das ist viel, wir begleiten die Bewohner auch zur Bank, zum Einkaufen und machen Krankentransporte. Manchmal werden auch Sport und Spiele angeboten, das ist toll und super. Und das muss man auch vorbereiten.

Moderator: Verstehst du dich gut mit Nathalie?

Frau Brasseur: Ja, ich gehe mit ihr durch dick und dünn.

Moderator: Dann frage ich Nathalie ob das stimmt.

Nathalie: Es stimmt, man kann sich immer auf sie verlassen.

Sprecherwechsel: Ich bin glücklich sie im Team zu haben, sie ist unser kleiner Sonnenstrahl. Sie ist die Einzige, die ich kenne, die ankommt und zum Direktor sagen kann: Hallo Willet.

(Musik)

Moderator: Patrick Wengler, du arbeitest bei Weprint, du bist HIV positiv, du hast mir erzählt dass es nicht so einfach war eine Arbeit zu finden.

Herr Wengler: Das Hauptproblem ist dass ich laut Gesetz nicht verpflichtet bin meinem Chef, meiner Familie oder meinem Partner oder irgendjemandem zu sagen, dass ich HIV-positiv bin. Ich muss nur mein Gegenüber schützen. Ich habe mich vor Jahren dazu entschieden, meine Infektion öffentlich zu machen, auch Chefs haben Facebook, googeln und erfahren schnell wer was hat und ich mache aus meiner Infektion kein Geheimnis. Ich bin der Meinung dass ein Beschäftigungsverhältnis auf Vertrauen beruht. Problematisch wird es, wenn ein Chef Bedenken hat, hinsichtlich der Reaktion der anderen Mitarbeiter. Was passiert wenn ich auf die gleiche Toilette gehe, wenn ich mich verletze, oft krank werde, wenn ich zum Arzt gehen muss. Es sind Probleme die diese Situation mit sich bringt, Gott sei Dank ist es nicht so schlimm bei mir, weil ich schon lange in Therapie bin.

Moderator: Sie sind Mike Watgen, Direktor hier, sie haben Patrick eingestellt. Sie wussten, dass er eine Krankheit hat. Uns würde interessieren, wie sie Patrick kennen gelernt haben und wie sie ihn eingestellt haben und warum?

Herr Watgen: Wir haben Mitarbeiter gesucht, ich habe Kontakt mit der Adem aufgenommen, ich habe den zuständigen Sachbearbeiter gekannt und er hat gesagt ich habe

eine Person, aber diese Person hat eine Krankheit oder einer Behinderung. Dann habe ich gesagt, damit habe ich an sich kein Problem, er hat uns Patrick vermittelt, er ist zu uns gekommen und war von Anfang an sehr offen.

Moderator: Wie verhält es sich mit den Arbeitskollegen, wissen die Bescheid über seine Krankheit?

Herr Watgen: Ja, wir haben uns für die gleiche Linie entschieden, wir haben gesagt wenn ein Mitarbeiter Fragen stellt, klären wir ihn auf. Wir haben irgendwann nachmittags um 14:00 Uhr alle Mitarbeiter zusammengerufen und die Karten auf den Tisch gelegt. Patrick und ich, wir haben das geschafft, wir haben das so gemacht, Patrick hat Informationsmaterial mitgebracht und wir haben die Personen informiert. Ich muss sagen, die Resonanz war sehr positiv, einige wussten schon Bescheid, durch verschiedene Umstände, die Mitarbeiter haben es gut aufgenommen, er kann das auch so bestätigen.

Moderator: Es ist wohl auch der richtige Weg, alles zu verheimlichen ist nie gut, irgendwann kommt die Wahrheit ans Licht und wenn man dann von vornherein ehrlich war, ist das gut. Wenn man sich nicht gut fühlt oder Medikamente einnehmen muss oder zum Arzt muss, wissen die anderen Personen Bescheid und haben kein Problem damit.

Herr Watgen: Für mich stellt das kein Problem dar, andere Mitarbeiter werden auch krank, soweit ich mich erinnern kann, war Patrick seit Beginn der Tätigkeit noch nie krank.

Moderator: Viele Menschen mit Behinderung gehören zu denen, die die wenigsten Fehltag haben, das habe ich auch von anderen Chefs erfahren. HIV-positiv, ist das eine richtige Behinderung?

Herr Wengler: Die Infektion ist nicht als Behinderung ausgewiesen, sie bringt aber eine gewisse Behinderung mit sich weil man regelmäßig zum Arzt muss, zum Teil ist man körperlich nicht so belastbar wie andere Mitarbeiter. Man muss tagtäglich auf die Minute genau Medikamente einnehmen, man muss vielleicht die Arbeit unterbrechen, andere können hinterfragen, warum läuft er ständig zur Toilette, ich glaube das größte Handicap ist das Verstecken oder die ständige Rechtfertigung. Warum musst du diese Tabletten einnehmen? Warum erhältst du eine Sonderbehandlung?

Es ist keine körperliche Behinderung, ich sitze nicht im Rollstuhl, ich bin nicht eingeschränkt in dem Sinne, aber die Situation bringt doch gewisse Einschränkungen mit sich, die Behinderung spielt sich zum Großteil im Kopf ab. Es ist eine mentale Geschichte. Wenn man offen mit der Infektion umgeht, ist das etwas anderes als wenn man ständig Angst hat und sich fragen muss ob jemand das herausfinden könnte oder so.

Moderator: Wenn man immer wieder verschwinden muss und Tabletten einnehmen muss, fällt das ja irgendwann auf.

Herr Wengler: Genau das.

Moderator: Von diesen Beispielen haben wir erkennen können, dass Menschen mit einer Behinderung durchaus in der Lage sind eine gute Arbeit zu leisten und dies auch mit Freude tun, wenn verschiedene Vorurteile aus der Welt geschaffen wurden. Wir ermutigen auch andere Unternehmenschefs ein Umfeld zu schaffen in dem Menschen mit Behinderung einer Arbeit nachgehen können. Darüber würden wir uns sehr freuen.

(Musik)

Abschlusswort der Konferenz "MODES D'EMPLOI": Info-Handicap

Frau Bintener: verehrte Damen und Herren, mein Dankeschön an die Autoren des Films von denen wir sicherlich noch viel hören werden. Wir hoffen, dass der Film Verbreitung findet. Wir danken allen Vereinigungen und allen die hier sind und hoffen dass wir in der Zukunft in dieser Thematik noch weiter kommen. Wie das auch durch unsere Internetseite www.modesdemploi.lu der Fall sein kann. Machen Sie ruhig Vorschläge wenn sie interessante Inhalte haben, die wir auf unserer Internetseite hinzufügen können. Dankeschön.