

Bulletin de liaison

Spezialausgabe 3.12.2016 Édition spéciale

Internationaler Tag der Personen mit Behinderung Journée Internationale des personnes handicapées MODES D'EMPLOI

- deutsche / luxemburgische Texte

Editorial

Diese Spezialedition unseres „Bulletin“ steht ganz im Zeichen des Themas „Arbeit und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen“. Info-Handicap wollte dieses Jahr, im Rahmen des Internationalen Tages der Menschen mit Behinderungen, ganz besonders die Unternehmen sensibilisieren. Wir stellen immer wieder fest, dass Arbeitnehmer mit einer Behinderung noch auf etliche Barrieren stoßen, sei es bei der Arbeitssuche, der beruflichen Aus- oder Weiterbildung oder wenn sie Karriere machen möchten.

Die exzellente Zusammenarbeit im Rahmen des Projekts „MODES D'EMPLOI“ mit wichtigen Akteuren im Bereich Arbeit und Beschäftigung hat uns gezeigt, wie wichtig und doch immer noch schwierig die Mobilisierung der Unternehmen ist.

Anlässlich der gut besuchten Konferenz am 29. November, mit rund 160 Teilnehmern, wurden viele interessante Initiativen vorgestellt, sei es von Vereinen, den Sozialpartnern, den Ministerien oder der ADEM. Wir sind nun gespannt wie die angekündigten Maßnahmen in die Praxis umgesetzt werden.

Anfang 2017 planen wir eine Evaluation der verschiedenen Aktionen des Projekts „MODES D'EMPLOI“ und werden uns über die nächsten Etappen in diesen wichtigen Bereich austauschen. Dabei werden uns natürlich auch und besonders die Initiativen der ADEM und der Ministerien interessieren.

Bis dahin bitten wir Sie, das neue Webportal www.modesdemploi.lu zu besuchen und zu nutzen. Wir freuen uns über Ihre Anregungen und Vorschläge, denn nur so kann das Portal ein lebendiges Instrument werden, das sowohl von Arbeitnehmern als auch von Arbeitgebern genutzt werden soll.

Wir möchten uns hier noch einmal bei allen Unterstützern, Partnern und Teilnehmern der Konferenz bedanken und darauf hinweisen, dass in Kürze die Filme und der Abschlussbericht auf www.modesdemploi.lu zu finden sein werden.

Vera Bintener
Info-Handicap

Sie erhalten das Bulletin auf Anfrage umsonst, jedoch können Sie die Veröffentlichung mit einem freiwilligen Jahresabonnement von 15 € unterstützen (Details auf der Rückseite des Bulletins).

Wir bedanken uns im Voraus bei Ihnen.

3.12.2016 Projekt „Modes d'Emploi“

MODES D'EMPLOI Arbeit, Beschäftigung und Behinderung – eine Herausforderung für alle !

Viele Akteure engagieren sich auf unterschiedliche Weisen für die berufliche Inklusion von Arbeitnehmern mit Behinderungen. Andererseits werden die beschützenden Werkstätten mit Bewerbungen überschwemmt und müssen wegen der wachsenden Zahl von Arbeitssuchenden mit Behinderungen bereits Wartelisten anlegen.

Es gibt eine Vielfalt von staatlichen Hilfen, sowohl für Arbeitssuchende mit Behinderungen als auch für Unternehmen, jedoch funktioniert das „matching“ zwischen verfügbaren Stellen und interessierten Arbeitssuchenden nicht.

Info-Handicap vertritt die Auffassung, dass das Problem auf einer mangelnden Kooperation der implizierten Partner beruht. Daraus resultiert dann ein Mangel an Informationen, Koordinierung und Kontinuität.

Aus den vorerwähnten Gründen hat Info-Handicap das Projekt „MODES D'EMPLOI“ initiiert um bereits bestehende Erfahrungen und Expertise zu bündeln. Ein weiteres Ziel ist die Schaffung einer Austauschplattform, die den Austausch von Beispielen guter Praxis im Bereich Arbeitsinklusion behinderter Arbeitnehmer auf dem 1. Arbeitsmarkt fördern soll.

Zahlreiche Vereine, Gewerkschaften, Verwaltungen und Ministerien haben zum Feinschliff des Projekts beigetragen das im Vorfeld des Internationalen Tags der Menschen mit Behinderungen, der Öffentlichkeit vorgestellt wird und unter anderem folgende Aktionen beinhaltet:

1. Organisation der Konferenz „MODES D'EMPLOI“ am 29.11.16 zum Thema Beschäftigung und Arbeit von Personen mit Behinderungen.
2. Schaffung der Internetseite www.modesdemploi.lu in Zusammenarbeit mit den Projektpartnern. Hier werden Ressourcen und mögliche Strategien zur beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderungen zusammengefasst.
3. Organisation eines Workshops « DisAbility Recruiting als Wettbewerbsvorteil » in deutscher Sprache, für Unternehmer und Verantwortliche der Personalabteilungen, der von 2 internationalen Experten moderiert wird.
4. Zusammenstellung einer Pressemappe über das Thema „Arbeit von Menschen mit Behinderungen“ sowie Veröffentlichung einer Newsletter „MODES D'EMPLOI“, in Zusammenarbeit mit den Projektpartnern.
5. Kommunikationskampagne der Unterzeichner der „Charte Emploi&Handicap“ (Charta Arbeit und Behinderung).
6. Schaffung des „Leitfadens Jobmatching - Handlungsleitlinien für BeraterInnen und Coaches“ von Zarabina asbl, zur erfolgreichen und kompetenzorientierten Beratung und Vermittlung von Personen mit einer eingeschränkten Arbeitsfähigkeit.
7. Entwicklung von Ausbildungs-Modulen für Personalvertreter zum Thema behinderte Arbeitnehmer durch die Gewerkschaften OGB-L und LCGB ab 2017.

Weitere Infos unter www.info-handicap.lu

„Workshop Disability Recruiting als Wettbewerbsvorteil » am 30.11.16

Im Rahmen des Projekts „MODES D'EMPLOI“, hatte Info-Handicap zwei österreichische Experten eingeladen damit sie ihre Erfahrungen als „DisAbility Consultant“, mit Unternehmern oder Mitarbeitern der Personalabteilungen des 1. Arbeitsmarktes teilen könnten. Info-Handicap bedauert sehr das geringe Interesse auf Unternehmenseite, was aber zeigt, dass die Sensibilisierungsarbeit gerade in Firmen und Betrieben verstärkt in Angriff genommen werden muss.

Insgesamt 9 Teilnehmer, größtenteils schon mit dem Thema Behinderung vertraut, folgten den interessanten Ausführungen von Frau Heidemarie Egger und Herrn Gregor Demblin von Disability Performance Wien.

Disability Performance berät seit 2014 Unternehmen, die erkannt haben, dass Arbeitnehmer mit einer Behinderung die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe steigern können.

Die Kursleiter sprechen von Barrierefreiheit wenn Gebäude, Verkehrsmittel, Systeme der Informationsverarbeitung, andere Lebensbereiche und Kommunikation zugänglich, nutzbar, verständlich sind, sowie eine offene Haltung besteht und sie ohne fremde Hilfe genutzt werden können.

95% aller Behinderungen sind unsichtbar was dazu führt, dass wir es noch immer mit einem Tabuthema zu tun haben. In Österreich gibt es mittlerweile 5 Unternehmen, die einen Disability Manager beschäftigen. Ziel ist ein „normalerer“ Umgang mit dem Thema. Die Wirtschaft ist der Schlüsselfaktor wenn es darum geht die Gesellschaft zu verändern. In Österreich organisiert Disability Performance regelmäßig „Sensing-Journeys“, wo Unternehmer und Arbeitnehmer niedrigschwellig mit dem Thema Behinderung in Kontakt kommen. An verschiedenen Stationen können sie ausprobieren wie es sich z.B. anfühlt im Rollstuhl zu fahren, eine Seheinschränkung zu haben oder gehörlos zu sein. Dabei helfen Selbstbetroffene, was sehr gut ankommt.

Daneben bietet Disability Performance auch Schulungen für Führungskräfte an um eine regelrechte Strategie zu entwickeln, wie Mitarbeiter mit einer Behinderung im Betrieb bestmöglich eingesetzt werden können. Ein weiteres Instrument ist das Wirtschaftsforum an dem mittlerweile aktiv 20 Unternehmen 4 Mal im Jahr an Veranstaltungen teilnehmen und wo der Austausch guter Praxisbeispiele im Mittelpunkt steht. Die Wirtschaft als Veränderungsmotor ist ein wichtiges Instrument. Da jedes Jahr - statistisch gesehen - 2 % der Belegschaft eines Unternehmens im Laufe des Jahres eine Behinderung erwirbt, wäre es ökonomisch sehr problematisch diese Thematik einfach auszuklammern.

Unternehmen müssen bereits aufpassen wie sie Stellenanzeigen ausschreiben. Dort sollte explizit erwähnt werden, dass man sich über Bewerbungen von Menschen mit Behinderung freut. Online Bewerbungsverfahren können Arbeitnehmer mit Beeinträchtigungen von vornherein ausschließen. Dasselbe gilt für Panel-Interviews mit mehreren Personen oder Telefoninterviews, die nicht für alle Menschen mit Behinderungen funktionieren. Die Jobbeschreibung sollte darüber hinaus so genau wie möglich sein damit die richtigen Leute sich bewerben. Beim Recruiting sollte man auch immer nach dem „2-Sinne-Prinzip“ verfahren.

Es ist überdies wichtig, dass Unternehmen nach außen hin zeigen was sie für die Zielgruppe der Menschen mit Behinderungen alles machen. 5 Tipps an Unternehmen von Disability Performance:

1. Überwinden Sie Barrieren im Kopf!
2. Punkten Sie mit ihrer Personalentwicklungsstrategie!
3. Holen Sie sich Unterstützung!
4. Seien Sie klar, offen und flexibel!

5. Haben Sie Geduld!

Auf die Frage wie die Zusammenarbeit in Unternehmen gestaltet werden sollte, sodass jeder seine beste Leistung erbringen kann, gibt es auch klare Vorstellungen:

- Man sollte sich und seine Mitarbeiter kennen.
- Das Arbeitsklima sollte gut sein.
- Erkennen, dass Jeder individuelle Bedürfnisse hat.
- Man sollte über das Thema Behinderung reden.
- Verständnis füreinander haben und das immer wieder aufs Neue.
- Events für die Arbeitnehmer barrierefrei gestalten.

Vielen Dank an Frau Egger und Herrn Demblin, dass wir an Ihren Erfahrungen teilhaben konnten. Weitere Informationen befinden sich unter folgenden Links:

<http://www.disability-performance.at/wirtschaftsforum>

<http://www.disability-performance.at/service>

http://www.disability-performance.at/thought_leadership

Vera Bintener (Info-Handicap)

Artikel unserer Mitgliedsvereine

Sehbehinderung und Beruf

FLB - Fondation Lëtzebuerger Blannevereenegung

In ökonomisch schwierigen Zeiten mit Stellenabbau und Betriebsschließungen ist es schon für nicht behinderte Personen oft schwierig genug, einen Arbeitsplatz zu finden oder auf Dauer zu behalten. Umso schwieriger ist es für einen Menschen mit Behinderung, aber nicht unmöglich. Er muss sich allerdings mehreren Herausforderungen stellen: Berufswahl, Arbeitsweg und Arbeitsplatz.

Kindern und Jugendlichen stellt sich in erster Linie die Notwendigkeit der Schul- und Berufsausbildung, wobei Sehbehinderung oder Blindheit in Einklang gebracht werden müssen. Bei Berufstätigen stellt sich des Öfteren die Frage der beruflichen Umschulung.

Was den Weg zur Arbeit betrifft, so kann generell festgestellt werden, dass je stärker die Sehbehinderung ist, desto größer die Schwierigkeiten sind, um die Wegstrecke zu bewältigen. Hier führt kein Weg an einem sogenannten Orientierungs- und Mobilitätstraining vorbei. Besonders Vollblinde sind hier gefordert weil das Benutzen der öffentlichen Transportmittel ihnen vertraut sein muss und sie sich gefahrlos von einem Punkt zum anderen begeben müssen.

Der Arbeitsplatz selbst für Sehbehinderte und Blinde hat sich genau wie das gesamte Arbeitsumfeld im Laufe der Jahrzehnte stark verändert. Die früheren traditionellen Blindenberufe wie Korbflechter und Besenmacher gibt es schon lange nicht mehr und würden auch heute nicht mehr den Erwartungen nach beruflicher Erfüllung und Selbstverwirklichung entsprechen. Auch noch vor etlichen Jahren gängige Berufe wie Telefonist oder Rezeptionist sind schon größtenteils überholt und werden immer mehr durch Berufe im IT-Bereich ersetzt. Dies verdeutlicht die immer schneller werdende Entwicklung hin in Richtung hochqualifizierter Berufe.

In Bezug auf diese Bereiche sind die Betroffenen sich jedoch nicht selbst überlassen. So stehen ihnen von staatlicher und privater Seite vielseitige Hilfen zur Verfügung: Ausbildung, Schulung und Training, sowie die verschiedensten Hilfsmittel werden ihnen seitens Erziehungsministerium, Institut pour Déficients Visuels und Fondation Lëtzebuerger Blannevereenegung angeboten. Arbeitsplätze können in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsministerium angepasst und ausgestattet werden. Dies soll jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Ausübung des Berufs für Blinde schwierig bleibt, und so ist es nicht verwunderlich, dass nur rund ein Drittel der stark Sehbehinderten oder Blinden im erwerbsfähigen Alter tatsächlich einem Beruf nachgeht.

Um aber den jüngeren Sehbehinderten und Blinden eine berufliche Perspektive zu geben und einen Arbeitsplatz zu bieten, hat die Fondation Lëtzebuerger Blannevereenegung schon im Jahr 2004 eine Behindertenwerkstätte, das „Bieschbecher Atelier“ gegründet. Ziel dieser Einrichtung ist einerseits die Vorbereitung auf einen festen Arbeitsplatz und andererseits, denjenigen eine sinnvolle Beschäftigung zu geben, die aufgrund ihrer Behinderung auf diese Einrichtung angewiesen sind. Neben der Trainingsabteilung in Büroarbeit bestehen noch die Bereiche der Garten- und Dekorationsarbeiten sowie die Auftragsarbeiten für externe Betriebe.

Die Vielseitigkeit der verschiedenen Berufsbereiche bietet also allen Sehbehinderten und Blinden die Möglichkeit, einer professionellen Betätigung nachzugehen und so eine aktive Rolle in der Gesellschaft zu spielen.

FLB

Tel.: 32 90 31 – 8

Mail: info@flb.lu

Web: www.flb.lu

47, rue de Luxembourg L-7540 Rollingen

Berufstätigkeit mit Cochlea-Implantat?

LACI - Lëtzebuurger Associatioun vun de Cochlear Implantéierten

Die LACI a.s.b.l. vertritt die Interessen der gehörlos geborenen oder ertaubten Kinder und Erwachsenen, welche mittels einer implantierten Hörprothese, dem Cochlea-Implantat (CI), hören können.

Ein Cochlea-Implantat ist ein hochtechnologisches medizinisches Gerät, eine mehrteilige „Innenohrprothese“. Es übernimmt die ausgefallenen Funktionen des Innenohres, indem es elektrische Reize direkt an den Hörnerv bringt und so die Störung bzw. Unterbrechung der Weiterleitung überbrückt. Es ermöglicht somit tauben und hochgradig schwerhörigen Menschen, akustische Signale wahrzunehmen. Sprache und Umgebungsgeräusche werden vom Hochleistungsmikrofon aufgenommen und in einem Sprachprozessor (ähnlich einem Hör-Gerät) weiterverarbeitet. Der Sprachprozessor filtert, analysiert und digitalisiert den Ton und erzeugt elektrische Impulse, die über eine am Kopf sitzende Magnet-Sendespule an das in der Ohrmuschel liegende Cochlea-Implantat übertragen werden. Durch diese synthetisch erzeugten Impulse wird der Hörnerv wie beim gesunden Ohr gereizt und die Reizung im Gehirn als Geräusch oder Sprache interpretiert.

Taubgeborene Kinder, die noch vor dem ersten Lebensjahr ein- oder beidseitig mit einem Cochlea-Implantat versorgt werden, haben eine annähernd normale Hör- und Sprachentwicklung und werden normal eingeschult.

Erwachsene CI-Träger haben ein mehr oder weniger offenes Sprachverständnis und können meist lautsprachlich kommunizieren. Die Anstrengungen für das Verstehen von Sprache verringern sich oft deutlich, ganz besonders bei bilateraler Versorgung mit Cochlea-Implantaten oder auch bei bimodaler Versorgung mit Hörgerät und Cochlea-Implantat auf jeweils einem Ohr. Sie sind deshalb in ihrem persönlichen sozialen Umfeld kommunikativ integriert. Sehr viele Cochlea-Implantat-Träger haben eine Berufsausbildung durchlaufen und/oder können ihre Berufstätigkeit fortsetzen. Somit ermöglicht das Cochlea-Implantat die Teilhabe im Beruf.

Gemeinhin wird für Personen mit Cochlea-Implantat als Idealfall angesehen, dass sie alles „normal hören“ können und keine weiteren Hilfen benötigt werden. In der Praxis treten jedoch auch Fälle auf, die diesem Ideal nicht entsprechen. Je nach individueller Lage können daher CI-Träger ebenfalls zusätzlichen Nutzen haben von Induktiven und FM-Höranlagen. Am CI sind dazu je nach Art der Zusatzhilfen die entsprechenden Einstellungen vorzunehmen oder spezifische Zusatzkomponenten aufzustecken.

Bezüglich der „Umweltkontrolle“, wo es darauf ankommt, bestimmte Signalgeräusche wahrzunehmen und zuzuordnen, können mit CI-Versorgung noch Defizite vorkommen, vor allem, wenn die Umgebung stark mit Störgeräuschen überladen ist. Lichtsignalanlagen oder Vibrationsmelder können auch hier sinnvolle Ergänzungen sein, die jedoch nicht mit der CI-Technik direkt in Verbindung stehen. Letzteres kann unter Sicherheitsaspekten von Vorteil sein, denn es kann auch vorkommen, dass ein CI vorübergehend nicht getragen wird oder dessen Akkus leer sind. Für die Durchführung von Maßnahmen zur „Barrierefreiheit“ wäre es daher auf jeden Fall sinnvoll, mit der das CI tragenden Person individuell zu klären, ob für die spezifischen Arbeitsaufgaben Defizite gesehen und welche Hilfen oder Maßnahmen gewünscht werden.

Bezüglich der Kosten für Zusatzgeräte am CI selbst wird in den meisten Fällen die gesetzliche Kranken- oder Pflegeversicherung zuständig sein, da im regulären Versicherungsfall sämtliche CI-Kosten über die Krankenkasse abgewickelt werden. Für Zusatzgeräte, die nicht direkt mit der CI-Technik in Verbindung stehen, etwa extern verlegte Induktionsschleifen, ist die gesetzliche Krankenversicherung nicht zuständig. (Textquelle: <http://www.hoerkomm.de/cochlea-implantat.html#leben>)

Die Ziele der LACI a.s.b.l. sind folgende:

- Information, Beratung und Unterstützung für betroffene Erwachsene sowie Eltern der betroffenen Kinder
- Austausch der Betroffenen bzw. der Eltern betroffener Kinder untereinander
- Ermöglichen einer Rehabilitation der Hör- und Sprachfähigkeiten von betroffenen Erwachsenen
- Anbieten von Freizeitaktivitäten für die Kinder bzw. Familien
- Öffentlichkeitsarbeit

Um diese Ziele zu ermöglichen, bietet LACI a.s.b.l. folgende Aktivitäten an:

- Individuelle Gespräche mit betroffenen Erwachsenen bzw. Eltern betroffener Kinder
- Gesprächsrunden zum Austausch zwischen Eltern betroffener Kinder einerseits und erwachsenen CI-Trägern andererseits
- Reha-Tage mit Fachleuten um die Hör- und Sprachfähigkeit der erwachsenen CI-Träger zu verbessern. Daneben stellt LACI a.s.b.l. Arbeitsmaterial (z.B. Hör-CDs) zur Verfügung für ein individuelles Hörtraining
- Pantomime- und Trommel-Workshop für die CI-Kinder mit ihren Geschwistern und ein Grillfest im Sommer für die ganze Familie
- Mitarbeit an verschiedenen Projekten und Arbeitsgruppen um die Interessen der CI-Träger zu verbessern

LACI

Tel.: 44 17 46

Mail: laci@iha.lu

Web: www.laci.lu

16, rue Emile Lavandier

L-1924 Luxembourg

Denise: Ich arbeite mit meiner Epilepsie AAPE - Association d'Aide aux Personnes Epileptiques

Seit meiner Kindheit habe ich Epilepsie. Ich habe dadurch öfters in der Schule gefehlt. Nach Anfällen war ich jedes Mal für wenigstens einen Tag so müd und schlapp dass ich zu Hause bleiben musste bis mein Organismus, nach diesem Gewitter im Gehirn, wieder normal funktionierte. Wurde ich wegen einem großen Anfall mit dem Rettungswagen in die Klinik eingeliefert, dann setzte die dort verabreichte hohe Dosis an Beruhigungsmedikamenten mich noch länger schachmatt. Die Ärzte haben mir immer wieder neue Medikamente verschrieben aber diese konnten meine Anfälle nicht ganz vermeiden. Diese Medikamente hatten als Nebenwirkung, dass mein Gehirn wie lahm gelegt war, ich konnte dem Unterricht nicht immer folgen und sogar wenn ich etwas gut verstanden und gelernt hatte, reichte in der Prüfung die Zeit nie um dies auch zu schreiben.

Bei der Berufsauswahl hat man mir wegen meiner Epilepsie von vielen handwerklichen Berufen abgeraten. Bei einem erneuten Arztwechsel schlug der neue Arzt meinen Eltern vor den Statut als behinderte Arbeitnehmerin zu beantragen. Er half meinen Eltern auch bei der Erstellung des Antrags. Dies war schwer hin zu nehmen, ich wollte als junge Frau sein wie die anderen und meine Krankheit verdrängen und verheimlichen.

Heute arbeite ich in einem großen Betrieb im Empfang und betreue die einkommenden Telefonanrufe. Ich schätze es heute zu den Arbeitnehmer/innen zu gehören, die „anders“ sind und speziell geschützt sind. 5 % davon sollten eigentlich laut Gesetz in jedem Betrieb angestellt sein. Dank dieses Schutzes kann ich meinen Lebensunterhalt verdienen, bin unabhängig von meinen Eltern und werde von meinen Kollegen und von meiner Chefin geschätzt für meine kompetente Betreuung und Weitervermittlung der Anrufer. Wenn ich mal umfalle und einen Anfall habe, wissen meine Kollegen und Kolleginnen damit um zu gehen, weil die AAPE, in der ich jetzt Mitglied bin, eine Informationsversammlung über Epilepsie und die erste Hilfe bei einem Anfall für sie abgehalten hat.

Denise

AAPE
Tel: 52 52 91
Mail: aape@pt.lu
Web: www.aape.lu
B.P. 45
L-3401 Dudelange

Peters Cindy: Trotz Angstgefühlen arbeiten gehen

(veröffentlicht im Journal, 3.12.16, S.11)

Hallo mein Name ist Cindy, ich bin 35 Jahre alt. Mit 25 Jahren hatte ich das erste Mal eine Panikattacke. Seitdem lebe ich mit ständigen Angstgefühlen. Denn so eine Attacke kann zu jeder Zeit, jedem Moment kommen. Man ist nie darauf vorbereitet. Mir wird übel, es läuft mir kalt den Rücken runter, Herzrasen, Schwindel und Zittern. Ich denke immer, so, jetzt stirbst du.

Seitdem ich das habe, hat sich mein ganzes Leben von heute auf morgen verändert. Ich habe mich komplett zu Hause eingesperrt. Ich ging nur noch raus, wenn ich zum Arzt musste. Ich habe lange nicht wirklich begriffen, was mit mir los ist. Ich war in meinem eigenen Körper gefangen, und bin es immer noch.

Damals hatte ich natürlich noch nicht den Behindertenstatus. Es war auch nicht einfach, denn ich wollte mit meinem früheren Arbeitsgeber nicht darüber reden. Die würden mich ja für „blöd“ halten. Bis ich vom Arbeitsamt einen Platz bekam wo man mich verstanden hat. Und sofort wurde mir geraten den Status zu beantragen. Gesagt, getan. Ich musste zwar darum kämpfen, man sieht mir meine Behinderung ja nicht an. Ich habe dann den Status bekommen, und durch die Adem fand ich meine jetzige Arbeitsstelle.

Ich arbeite seit 2011 bei Info-Handicap als Sekretärin. Der Status hilft mir in dem Sinne, dass die Arbeitskollegen das besser verstehen. Was für jede Person, die eine Behinderung hat, wichtig ist, ist, dass sie nicht diskriminiert werden. Und man die Chance hat auf dem (offenen) Arbeitsmarkt zu arbeiten. Und ich kann weiterhin in meinem Beruf arbeiten. Was mir auch sehr wichtig ist.

Auf meiner Arbeitsstelle bin ich die Sekretärin und Rezeptionistin. An meinem Posten kümmere ich mich um die Telefonzentrale. Ich leite die Anrufe an meine Arbeitskollegen weiter. Ich öffne die Post, und trage diese ein. Ich bin zuständig für unsere Facebook Seite, und setze manche Artikel auch auf unsere Homepage. Jede Woche geht eine „Presserevue“ an unsere Mitgliedsvereine heraus. Dazu suche ich in den Zeitungen Artikel über das Thema Behinderung. Diese setze ich im Word Programm zusammen, und danach wird ein PDF draus gemacht. Was aber sehr wichtig ist, dieses PDF wird zugänglich gemacht für Menschen, die eine Sehschwäche haben oder blind sind. Somit haben diese Menschen auch die Möglichkeit unsere Presserevue lesen zu können.

Ich kann aber jedem dazu raten, der eine Behinderung hat, egal welche Form, lasst euch nicht runterziehen. Es gibt Arbeitsgeber, die auch Leuten mit Behinderung eine Chance geben. Arbeitgeber, die sich noch nicht so wirklich mit dem Thema auseinandergesetzt haben, können sich beraten lassen. Und können mal damit anfangen einer Person ein Praktikum zu geben. Denn dann kann man sehen, wie es ist, wenn man eine Person einstellt, die eine Behinderung hat. Und sie stehen nicht alleine da. Es gibt Beratungsstellen.

Cindy Peters

Schiltz Jérôme: Im Gespräch über Arbeit für Menschen mit besonderen Bedürfnisse

AVR - Association nationale des Victimes de la Route

Im Gespräch mit der AVR zum 3. Dezember 2016, dem Internationalen Tag der Menschen mit Behinderungen. Das Gespräch führte Marie-Paule Max von der AVR.

Jérôme, wir unterhalten uns in den Räumlichkeiten der Gemeindeverwaltung Consdorf. Seit kurzem sind Sie hier eingestellt und sitzen in diesem Gemeinschaftsbüro, mit Ihrem Computer und haben feste Aufgaben zu erledigen. Wie haben Sie das geschafft ?

„Nach 3 Jahren Ausbildung auf dem Kräizbierg in Düdelingen und einem Jahr in den Ateliers Kräizbierg, habe ich in einem Gespräch mit der Sozialarbeiterin meinen Wunsch nach einem Praktikum außerhalb ausgedrückt. Ich wollte mich einfach weiterentwickeln. Gott sei Dank bin ich auf offene Ohren gestoßen: die Sozialarbeiterin hat einen Blick auf mein Motivationsschreiben geworfen und bei der Auswahl der Adressaten geholfen. So landete mein Schreiben unter anderem, bei der Gemeindeverwaltung Consdorf.“

Was passierte als nächstes?

„Der Bürgermeister hat mich angerufen. Bei diesem Gespräch habe ich ihm meinen Wunsch nach einer festen Arbeitsstelle mitgeteilt. Kurz darauf durfte ich das Praktikum antreten, welches über 4 Monate ging. Die Gemeinde hat eine neue Arbeitsstelle für eine Person mit dem Statut du «salarié handicapé» geschaffen. Genau dies trifft auf mich zu.“

Haben sich für Sie die Rahmenbedingungen verbessert?

„Auf jeden Fall: ich habe eine Anerkennung von meiner 13ième commerce, das war mein Schulabschluss vor meinem Verkehrsunfall, der sich im Jahr 2008 ereignete. Finanziell gesehen kann ich jetzt aufatmen und mein Leben planen, dies ist eine riesige Erleichterung für mich. Außerdem darf ich an Ausbildungen des INAP teilnehmen, ich bin aber nicht dazu verpflichtet.“

Gibt es für Sie große Unterschiede zu Ihrer vorherigen Arbeit?

„Hier musste ich lernen, meinen Tagesablauf und meine Aufgaben zu planen. Dies war Neuland, denn in den Behindertenwerkstätten wird für Dich organisiert, das heißt, ich war eher passiv, jetzt muss ich aktiv sein, ich bin gefordert. Es gefällt mir Verantwortung zu übernehmen, dies ist gut für meine Entwicklung, es ist Training für mein Gehirn. Ich fühle mich besser, richtig fit!“

An Ihrem Computer kleben diese gelben Post-it Papierchen. Ich nehme an, dass es sich nicht um Dekoration handelt.

„Nein, natürlich nicht! Sie helfen mir meine Aufgaben zu erfüllen und Wichtiges nicht zu vergessen. Hat sich etwas erledigt, so fliegt das Post-it in den Papierkorb.“

Welche Aufgaben haben Sie?

„Ich denke, ich bin wie ein kleiner technischer Dienst hier in meinem Team: ich bin zuständig für Bestellungen, überprüfe den Stock, sehe beim Drucker nach dem Papier und hier wird die Post gestempelt. Ich bin sehr offen für neue Aufgaben und Herausforderungen. Die Arbeit nehme ich ernst, ich habe dafür gekämpft.“

Jérôme, Sie sind 31 Jahre alt und haben einen langen Weg hinter sich seit Ihrem Verkehrsunfall mit schwerem Gehiratrauma: Hospitalisation, Rehabilitation in Luxemburg und Brüssel, eigentlich mussten Sie alles neu lernen. Sind Sie zufrieden?

„Ech weess net, wat dës Arabecht aus mir gemaach huet. Ech sinn esou glécklech, esou

erfüllt, esou zefridden a relax wann ech heem kommen.“

Ich bezeichne Sie als Mut-Macher, Jérôme und bedanke mich sehr herzlich für das Gespräch.

AVR

Tel.: 26 43 21 21

Mail: avr@pt.lu

Web: www.avr.lu

4, rue Joseph Felten

L-1508 Howald

Theisen Joanne: Asperger-Bedürfnisse am Arbeitsplatz

Info-Handicap (dt. Version veröffentlicht im Tageblatt, 3.12.2016, S.57 und
Ausschnitt der dt. Version im Journal, 3.12.16, S.11)

Gerne wäre ich Grundschullehrerin geworden. Beim erfolgreichen Diplomabschluss jedoch, nach einem 6-jährigen, verbissenen und haareraufenden Lernversuch mit burnout- und depressionsreifen Praktika, gestand ich mir schlussendlich ein, dass regelmäßige, monatliche Zusammenbrüche aufgrund der täglichen Reizüberforderungen und intensiven zwischenmenschlichen Beziehungen im schulischen Alltag keine so tolle Basis seien für eine langfristige Berufsausübung.

Hätte ich während meiner Schulzeit und meines Studiums gewusst, dass ich das Asperger Syndrom habe, wäre es dann anders verlaufen? Hätte ich frühzeitig genug Kompensationsmechanismen gelernt, Strategien entwickelt wie ich die lebensnotwendigen Rückzugs- und Dekompressionsmöglichkeiten einbauen kann, wie ich den sozial-emotional-kognitiven „Point of No Return“ erkenne, bei dessen Überschreitung ich Tage bzw. Wochen brauche, bis mein Nervensystem sich wieder beruhigt hat? Hätte ich mich nicht jahrelang für einen sozialen Beruf begeistert, sondern sofort und realistisch einen Beruf anvisiert mit wenig Menschenkontakt, wenig Spontaneität, wenig Aufregung, wenig Multitasking und wenig Anforderungen? Vielleicht. So jedoch war ich nach meiner universitären Ausbildung einfach nur zutiefst verunsichert, weil ich mit allem Willen und Talent, aller Motivation, Intelligenz und Reflektion nicht fähig war, normal und langfristig im Berufsalltag zu funktionieren. Auch sonstige Berufserfahrungen in Studentenjobs oder freiwilligen Aktivitäten verliefen nach ähnlichen Mustern. War ich einfach unfähig und zu blöd, um eine Arbeit zu leisten?

Zu meinem Glück verhalfen mir einige liebe Mitarbeiterinnen der Fondation Autisme Luxembourg (FAL) zurück zu einer gesunden Selbsteinschätzung, dem Erkennen und Anerkennen meiner sensorischen und kognitiven Grenzen und dem Statut des behinderten Arbeitnehmers; eine Dame der Autisme Luxembourg asbl analysierte mit mir meine Stärken und Schwächen, Bedürfnisse und Fähigkeiten, sowie die Merkmale eines angemessenen Arbeitsplatzes; und ein Kollege gab mir schließlich den wunderbaren Tipp zu einem temporären Teilzeit-Posten bei Info-Handicap asbl.

Nach 5-monatiger Anstellung kann ich folgendes sagen: 16 Stunden die Woche, mit der Möglichkeit einer flexiblen Zeiteinteilung wenn nötig, kurze und einfache Busfahrt bis zum Arbeitsplatz, ein eigenes, ruhiges Büro, 8 angenehme und freundliche Arbeitskollegen, Computerarbeit, wenige Mails, keine Telefongespräche außer gelegentlich mit den Arbeitskollegen, ruhige Mittagspausen im kleinen Kreis im geräumigen Küchenraum, geduldige Hilfestellungen beim Organisieren und bei der Priorisierung und Verständnis bei Schweigen oder Rückzug – all dies sind unglaublich wertvolle, notwendige und hilfreiche Arbeitsbedingungen, welche es mir als Mensch mit dem Asperger Syndrom erlauben, langfristig eine gute Arbeit zu leisten und somit zu einem guten Teil für meinen Lebensunterhalt selbst aufzukommen. Es ist möglich Behinderung und Arbeit zu verbinden – mit einer realistischen Selbstkenntnis, einer professionellen Unterstützung und einem aufgeklärten und

entgegenkommenden Arbeitsplatz. Meine Zukunft ist noch nicht gesichert, aber ich fühle mich sehr wohl versichert, dass ich meinen Platz in der Gesellschaft besetzen kann. Und dafür danke ich Jedem, der mir auf diesem Weg geholfen hat und immer noch hilft!

Joanne Theisen

Info-Handicap

Tel.: 366 466 – 1

Mail: info@iha.lu

Web: www.info-handicap.lu

65 Avenue de la Gare

L-1611 Luxembourg

Artikel unserer Partner

Die gleichen Forderungen seit Jahren... Empowerment und langer Atem bleiben vonnöten

CET - Centre pour l'Égalité de traitement

Im Rahmen der „Empowerment Meetings“, die das CET (Gleichbehandlungszentrum) zusammen mit der CCDH (beratende Menschenrechtskommission) und IH (Info-Handicap) organisiert, wurde bei der Ausgabe die zum Thema „Arbeit und Beschäftigung“ stattfand, eine Reihe interessanter Forderungen zurückbehalten. Leider muss man aber auch feststellen, dass die Mehrheit dieser konstruktiven Kritiken beileibe nicht neu ist. Hier nur eine kleine Auswahl:

- Nach wie vor bleibt es wichtig, dass der SSH (service des salariés handicapés) eine bessere Abstimmung (matching) der Profile von Inhabern des Statuts „Arbeitnehmer mit Behinderung“ und den Erwartungen der Arbeitgeber als Ziel haben muss. So sollte auch das Arbeitsministerium dem SSH die notwendigen Ressourcen zur Verfügung stellen, um die berufliche Eingliederung von Inhabern des Statuts proaktiv vorantreiben zu können.
- Auch die Werkstätten (ateliers protégés) müssen die notwendigen Ressourcen erhalten, um ihre gesetzliche Verpflichtung zur Begleitung («suivi») systematisch umsetzen zu können.
- So sollte auch die Wichtigkeit des Jobcoachings anerkannt werden und ihm die notwendigen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.
- Die Arbeitsplätze für Inhaber des Statuts in den staatlichen Verwaltungen sollen sinnvolle Beschäftigungen ermöglichen. Die gesetzlichen Kontrollen und Sanktionen für die Nichteinhaltung der Quotenregelung sollten angewandt werden. Die so gewonnenen Einnahmen könnten zur Finanzierung von Eingliederungshilfen benutzt werden.
- Betriebe, welche keinen behinderten Arbeitnehmer beschäftigen können, weil die auszuführende Arbeit das nicht ermöglicht, sollten ermutigt werden, Dienstleistungen und/ oder Produkte bei Werkstätten einzukaufen.
- Oberstes Ziel muss die Eingliederung behinderter Menschen auf dem regulären Arbeitsmarkt sein, respektive der Übergang von der Werkstatt zum regulären Arbeitsmarkt. Das Erlangen dieses Ziels darf nicht durch übermäßigen „Protektionismus“ vonseiten der Instanzen, die den Arbeitsvertrag in der Werkstatt als Vorteil sehen, gefährdet werden.

Neben diesen und anderen Forderungen liegt dem CET aber auch sehr am Herzen, Menschen mit Behinderungen oder ihr direktes Umfeld über ihre Rechte und Pflichten zu informieren, damit sie diese eigenständig einfordern und ausüben können. Die Maxime „Good knowledge enables, bad knowledge disables“ behält also weiterhin ihre volle Gültigkeit und das CET engagiert sich auch in Zukunft jede interessierte Person mit dem nötigen Gepäck und somit Wissen auszustatten.

CET

Tel.: 26 48 30 33

Mail: info@cet.lu

Web: www.cet.lu

87, route de Thionville
L-2611 Luxembourg

Veröffentlichungen in den Medien

Arbeit mit und für Menschen mit Behinderung Konferenz: Info-Handicap stellt Projekt „Modes d'emploi“ vor.

Tageblatt, S.10, 30.11.2016, Sidney Wiltgen

Wie können Menschen mit einer Behinderung besser in den „normalen“ Arbeitsalltag integriert werden? Wie kann oder muss sich das Umfeld auf die Zusammenarbeit mit einem betroffenen Menschen vorbereiten? Das sind die zentralen Fragen, mit denen sich das von Info-Handicap initiierte Projekt „Modes d'emploi“ beschäftigt.

Im Rahmen des „Internationalen Tags der Menschen mit Behinderung (ITMB)“, der am 3. Dezember stattfindet, hat die Organisation Info-Handicap die Aktion „Modes d'emploi“ ins Leben gerufen. Zentrales Thema ist die berufliche Inklusion und Erhaltung des Arbeitsplatzes für Menschen mit Behinderung. Dazu fand gestern eine Konferenz statt, bei der nationale und internationale Gäste zum Thema referierten und die Inklusion von Menschen mit Behinderung in den Mittelpunkt rückten. Auch das erbgroßherzogliche Paar Guillaume und Stéphanie hatte sich eingefunden, um den Vorträgen zuzuhören. Anschließend stellten die Regierungsvertreter ihre Visionen und Pläne für die Zukunft vor.

Kompetenzentwicklung im Mittelpunkt Dazu hatten sich nicht weniger als vier Minister eingefunden: Gesundheitsministerin Lydia Mutsch, Familien- und Integrationsministerin Corinne Cahen, Arbeitsminister Nicolas Schmit und Bildungsminister Claude Meisch. Es sei wichtig, sowohl die sichtbaren als auch die unsichtbaren Barrieren abzuschaffen. Vorurteile haben in unserer heutigen Gesellschaft keinen Platz mehr, unterstrich Nicolas Schmit. Es sei wichtig, Menschen mit Behinderung den Weg in die Unternehmen zu ebnen. Dabei sollen auch Weiterbildungen eine große Rolle spielen.

Dem schloss sich Corinne Cahen an: „Es ist weitaus schwieriger, mit einer Behinderung einen Arbeitsplatz zu finden als ohne. Dabei können sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer Hilfe bei der ADEM anfragen, um die Situation zu meistern.“

Im Anschluss an die Erläuterungen der Regierungsvertreter fand ein Rundtischgespräch mit Sozialpartnern und Unterzeichnern der Charta „Emploi & Handicap“ statt, bei der auch Fragen aus dem Publikum entgegengenommen wurden.

Das Bildungssystem trägt eine große Verantwortung. Wir brauchen eine Inklusion, die von klein auf stattfindet.

Claude Meisch, Bildungsminister

150 spezialisierte Lehrer sollen in den nächsten Jahren eingestellt werden, um u.a. auf die Bedürfnisse von Schülern mit Behinderung eingehen zu können.

Bessere Inklusion Konferenz tagt zu Berufschancen von Menschen mit Behinderung

Journal, S.10, 30.11.2016, Sophia Schülke

Wie können Menschen mit einer körperlichen oder seelischen Behinderung besser Teil der Arbeitswelt sein? Um dieses Thema drehte sich die Konferenz „Modes d'emploi“, die am Dienstagnachmittag in der Handelskammer stattfand. Die Veranstaltung wird jedes Jahr anlässlich des Internationalen Tags der Menschen mit Behinderung von der Nationalen Informations- und Begegnungsstelle Info-Handicap organisiert.

Arbeitsminister Nicolas Schmit, Gesundheitsministerin Lydia Mutsch (beide LSAP), Bildungsminister Claude Meisch und Familienministerin Corinne Cahen (beide DP) haben Initiativen zur beruflichen Inklusion vorgestellt, die in ihren Ministerien angesiedelt sind. Dabei waren auch Erbgroßherzog Guillaume und Ehefrau Stéphanie anwesend.

Barrieren im Kopf

Arbeitsminister Schmit wies daraufhin, in der Diskussion einmal das Wort „Handicap“ zu vergessen, sondern die Endung „cap“ als Kapazität für die Gesellschaft zu verstehen. Ziel sei ein System, in dem jeder seinen Platz und seine Beschäftigung finde. „Um das zu realisieren, muss an den nicht-sichtbaren Barrieren im Kopf gearbeitet werden.“ So gebe es in Firmen Zweifel, ob Menschen mit Behinderung sinnvoll eingesetzt und gut betreut werden können. Im Arbeitsministerium habe man sich vorgenommen, Ausbildungen mehr zu öffnen und mehr Möglichkeiten zu geben, auch wenn erste Schritte in Schule oder Ausbildung nicht erfolgreich waren.

Auch Familienministerin Cahen räumt ein, dass es Menschen mit Behinderung schwerer haben, eine Stelle zu finden. Zudem sei das Statut des behinderten Arbeitnehmers noch zu umständlich. „Es funktioniert auf dem ersten Arbeitsmarkt oft nicht, auch weil Firmenchefs nicht ausreichend informiert sind.“

Bildungsminister Meisch betonte die große Verantwortung von Schule und Ausbildungsstätten, junge Leute auf das Leben vorzubereiten und der Eingliederung ins Berufsleben einen guten Weg zu bereiten. „Kinder in Kategorien zu trennen macht es schwierig, Barrieren im Kopf abzubauen.“ Daher sei es sehr wichtig, früh mit gemeinsamen Lernen und Aktivitäten zu beginnen. Wichtig für eine erfolgreiche inklusive Arbeit in Schulen sind für Meisch verschiedene Personalprofile, um auf die sehr unterschiedlichen Bedürfnisse der Schüler einzugehen.

Ressortübergreifend

Kaum ein Thema erfordere von der Politik ein solch ressortübergreifendes Arbeiten wie die Inklusion, erklärte Gesundheitsministerin Mutsch. So stellten Rehacenter und „Centre Hospitalier Neuro-Psychiatrique“ mit den Untersuchungen der Fähigkeiten der Menschen mit Behinderung einen wichtigen Schlüssel zur Eingliederung in die Berufswelt dar. Schließlich definierte Mutsch eine gelungene Inklusion als tiefe Partizipation an der Gesellschaft.

Live! Planet People

RTL Télé, 30.11.2016

<http://tele.rtl.lu/emissions/live-planet-people/3076457.html>

Virum internationalen Dag vu Leit mat enger Behënnerung sinn d'Vera Bintener vun Info-Handicap, den Tom Erdel vum IDV an d'Snejana Granatkina am Studio.

Keen Handicap um Aarbechtsmaart

100,7, Economicus, 01.12.2016, André Dübbers

<https://www.100komma7.lu/program/>

episode/135065/201612010915-201612010925

Chancengleichheit: Barrierefreiheit in den Köpfen

woxx, p.10-11, 02.12.2016, Thorsten Fuchshuber

<http://www.woxx.lu/chancengleichheit-barrierefreiheit-in-den-koepfen/>

Menschen mit Behinderung oder chronischer Krankheit finden meist nur schwer einen Job. Das beruht nicht zuletzt auf der Ignoranz der Unternehmer. Doch mit dieser Haltung schaden sich die Betriebe selbst.

Luxemburger Erfolgsgeschichte: Joaquim Alves leidet an einer fortschreitenden Augenerkrankung. Zunächst Arbeiter bei Arcelor Mittal, wechselte er nach seiner Diagnose in ein „atelier protégé“. Unterstützt von einem Spezialbildschirm gelang ihm nun die Rückkehr an den ersten Arbeitsmarkt, wo er eine unbefristete Stelle im Sekretariat einer Schule hat. (Foto: info-handicap)

Der kommende Samstag ist der „Internationale Tag der Menschen mit Behinderung“. Wie andere solcher von den Vereinten Nationen ausgerufenen Tage soll er auf einen Missstand aufmerksam machen. Und da könnte kaum treffender sein, dass das Datum in diesem Jahr nicht auf einen Werktag fällt. Denn wer mit einer körperlichen oder psychischen Einschränkung leben muss, trifft nicht selten auf unüberwindbare Barrieren auf der Suche nach einem Job.

Auch in Luxemburg ist dies der Fall. Die Beratungsstelle „info-handicap“ hat für den Welttag in diesem Jahr daher die berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung als Thema gewählt und das Projekt „modes d'emploi“ lanciert. Unter anderem wurde in Zusammenarbeit mit mehreren Partnern das Internetportal www.modesdemploi.lu geschaffen. Es richtet sich sowohl an Menschen mit Behinderungen als auch an Unternehmen. „Wir wollen die Netzwerkarbeit von allen Akteuren fördern, die im Bereich Behinderung und Arbeit tätig sind“, sagt Vera Bintener, die als Pädagogin im juristischen Informationsdienst der Beratungsstelle tätig ist. „Gleichzeitig wollen wir Betriebe sensibilisieren, damit sie ihre Ängste und Unsicherheiten bei der Einstellung von Arbeitnehmern mit einer Behinderung etwas abbauen können.“

Abgesehen von der verbesserungswürdigen Kooperation zwischen Arbeitgebern, der Adem und den verschiedenen begleitenden sozialen Trägern, liegt die Hauptursache für das spezifische Beschäftigungsproblem in den Betrieben und ihren Personalbüros. Dort gibt es nach wie vor große Vorbehalte. „Meiner Meinung nach hat es damit zu tun, dass die Unternehmer nicht wissen, welche Unterstützung der Staat ihnen bei der Einstellung von behindertem Personal zugesteht“, sagt Bintener.

Angela Ruess-Kaszun von Zarabina geht noch härter mit den hiesigen Arbeitgebern ins Gericht: „Letztendlich haben die in Luxemburg einen schier unbegrenzten Pool an jungen, motivierten und gesunden Arbeitskräften, sodass die Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen glaube ich nicht vorne steht“, meint die Geschäftsführerin der Asbl, die sich für Chancengleichheit in der Arbeitswelt engagiert.

Eingeschränkt sein

Beide Beratungsstellen haben daher diese Woche Initiativen lanciert, um daran etwas zu ändern. Zarabina etwa hat einen „Leitfaden Jobcoaching“ erarbeitet, der sich vorrangig an BeraterInnen richtet. Doch auch Arbeitssuchende finden dort wertvolle Tipps; etwa Ratschläge für Vorstellungsgespräche und wie man in dieser Situation mit seiner Einschränkung umgehen kann.

Denn auch die Betroffenen selbst haben häufig Angst vor dem Gang an den ersten Arbeitsmarkt. „Da werden doch auch noch ganz andere Sachen gefordert. Man muss sich bewusst sein, dass dort Leistung, Schnelligkeit, Flexibilität gefragt sind“, sagt Vera Bintener. Doch bei einer entsprechenden Anpassung des Arbeitsplatzes ist das häufig gar kein Problem: „Behinderte Menschen haben sehr viele Fähigkeiten“, so Bintener, „und wenn bestimmten Einschränkungen Rechnung getragen wird, dann können sie sich auf dem ersten Arbeitsmarkt behaupten.“

Auch ein im Zarabina-„Leitfaden“ enthaltener Fragekatalog soll dazu beitragen, indem er den Gesundheitsstatus, die Kompetenzen und Ressourcen der Betroffenen zu klären hilft: „Wir orientieren uns an den gesunden Anteilen, die sie haben, und was sie damit machen können“, erläutert Ruess-Kaszun den Ansatz, der sich „Salutogenese“ nennt: „Das bedeutet, dass man sich anders auseinandersetzt mit den Menschen, weil man nicht primär ihre Defizite adressiert.“

Dennoch: Die Zahlen zeigen, dass die Situation auf dem Arbeitsmarkt schwierig bleibt. Das bestätigt Marie-Paule Max. „Nicht einmal der Staat geht mit gutem Beispiel voran und erfüllt die vorgeschriebene Beschäftigtenquote von fünf Prozent“, sagt die Koordinatorin der „Association nationale des victimes de la route“.

„Was nützen die Quoten, wenn niemand sie kontrolliert?“, fragt sich auch Vera Bintener, zudem würden bei deren Nichterfüllung „keine Sanktionen ausgesprochen, obwohl sie im Gesetz vorgeschrieben sind“. Angela Ruess-Kaszun hält von Quoten ohnehin nicht allzu viel. Denn Unternehmer finden genug „Schlupflöcher“, den vorgeschriebenen Anteil von behinderten Beschäftigten zu umgehen.

Wie schwer luxemburgische Unternehmen für das Thema zu mobilisieren sind, musste auch Vera Bintener diese Woche wieder erfahren. Das Interesse an einem von info-handicap organisierten Workshop für Firmenchefs und Personalverantwortliche war eher mau.

Eingeschränkt werden

Gregor Demblin war einer der Referenten. Der österreichische Unternehmensberater argumentiert, dass die Beschäftigung von Personen mit Behinderung auch ein Wettbewerbsvorteil sein kann. „Es gibt verschiedene Studien, die alle übereinstimmend sagen, dass zwischen 15 und 17 Prozent der Bevölkerung eine Behinderung haben“, so Demblin gegenüber der wox. „Das sind riesige Zielgruppen, die von der Wirtschaft überhaupt nicht als solche gesehen werden“. Demblins Consultingagentur „DisAbility Performance“ hat sich daher auf Menschen mit Behinderung als Kunden und Angestellte aus Unternehmensperspektive spezialisiert.

Der Manager möchte die Unternehmer vor allem aus der betriebswirtschaftlichen Perspektive für das Thema Behinderung sensibilisieren: „Mir ist wichtig, dass die Unternehmen das nicht aus sozialen Gründen machen, weil diese Sachen dann meistens nur halbherzig funktionieren oder nicht von langer Dauer sind. Sie sollen verstehen, dass das auch für ihren wirtschaftlichen Erfolg wesentlich ist“, so der Enddreißiger, der seit einem Badeunfall vor 20 Jahren im Rollstuhl sitzt.

Seine Beratung der Supermarktkette Rewe in Österreich beispielsweise beurteilt Demblin als

Beleg, dass seine Strategie funktioniert. Rund 2.000 Filialen werden derzeit barrierefrei umgestaltet, 400 Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen werden geschaffen – in einem ersten Schritt.

Demblin hofft, dass solches Beispiel Schule macht; denn die Widerstände sind in vielerlei Hinsicht absurd: „Die Leute denken automatisch immer gleich an jene Behinderung, die für einen bestimmten Job am allerhinderlichsten ist.“ Was indes nicht gesehen werde, seien die besonderen Stärken, die Menschen mit Einschränkungen entwickeln: „Jeder, der eine Behinderung hat, entwickelt, um diese zu kompensieren, ganz besondere Fähigkeiten, und wenn man die in einem Unternehmen gut einsetzt, dann hat man einen Vorteil, weil behinderte Menschen bestimmte Sachen besser können als Menschen ohne Behinderung.“

Demblin hat noch weitere Argumente parat. „Ich mache den Unternehmen klar, dass statistisch betrachtet 15 Prozent ihrer Belegschaft eine Behinderung hat, nur wissen es die Personalverantwortlichen nicht.“ Das gelte auch für den Leistungsschwund des alternden Personals. „Statistisch betrachtet erwerben jährlich zwei Prozent dieser Belegschaft eine Behinderung.“ Demblin will erreichen, dass dieses Wissen Firmen nicht nur zum Nachdenken anregt, wie man solches Personal loswerden kann. „Die Leute versuchen ihre Einschränkung zu verstecken, wenn sie ihren Job nicht mehr so gut machen können wie früher. Wenn aber das Unternehmen konkrete Unterstützung anbietet, dann bringt das den Mitarbeitern was, weil sie keine Angst mehr um ihren Job haben müssen. Gleichzeitig erhöht das die Produktivität der Mitarbeiter und damit auch der Unternehmen.“

In Luxemburg allerdings bedarf es im Prinzip keiner privaten Consultingfirma, um solche Beratungsfunktionen zu übernehmen – sofern die bestehenden Ressourcen finanziell adäquat ausgestattet sind: Zwar verfügen soziale Träger wie Zarabina und Info-handicap selbst über differenziertes und weitreichendes Knowhow, doch schon Projekte wie „mode d'emploi“ sind personell eine Herausforderung und trotz staatlicher Zuschüsse nur dank Sponsorengeldern umsetzbar.

So richtet sich das Augenmerk schließlich doch zurück auf die Politik und die zuständigen Ministerien. Neben institutionellen Fragen geht es darum, die personelle und finanzielle Ausstattung zu gewährleisten, damit auch Luxemburger Unternehmen eine fachspezifische Beratung wahrnehmen können, die prinzipiell längst vorhanden ist. Im nächsten Jahr fällt der „Internationale Tag der Menschen mit Behinderung“ auf einen Sonntag. Es wäre zu hoffen, dass das Thema nur in dieser Hinsicht eines für Sonntagsreden bleibt.

„Behënnert sinn a schaffen, geet dat?“

RTL Interview, 03.12.2016, Claude Zeimetz

<http://www.rtl.lu/letzebuerg/982130.html>

Den 3. Dezember ass den Internationalen Dag vu Leit mat enger Behënnnung. Info-Handicap huet deen Dag hei am Land ënnert de Slogan „Modes d'Emploi“ gesat.

Dobäi geet et virun allem ëm d'Integratioun vu behënnerte Leit um Aarbechtsmarché. Firwat ass et fir déi Betraffe wichteg eng Aarbecht ze hunn? Wat si méiglech Erausforderungen a Problemer? Firwat kann et fir e Patron eng Chance sinn, Leit trotz engem Handicap z'engagéieren?

AMCIS, e Club vun Amateurfilmer, huet zesumme mat Info-Handicap en Documentaire iwwert d'Inklusioun um Aarbechtsmarché realiséiert. Am Film „Behënnert sinn a schaffen, geet dat?“ gi Leit mat enger Behënnnung op hirer Aarbechtsplaz suivéiert, an déi Responsabel vu spezialiséierten Atelieren zu Lëtzebuerg kommen zu Wuert.

„Wann d'Patrone selwer sech net beweegen, da funktionéiert et net“, seet d'Vera Bintener vun Info-Handicap am Kontext vum internationalen Dag vun de Leit mat enger Behënnnung am RTL-Interview. Zu Lëtzebuerg bleift et fir eng Persoun mat engem Handicap nach ëmmer

ganz schwéier, fir um éischten Aarbechtsmarché Fouss ze faassen. Duerfir hunn déi Responsabel vun Info- Handicap sech virgeholl, d'Betriber verstärkt ze sensibiliséieren.

Problemer géif et haut engersäits bei Leit mat enger Behënnerung, deenen hire Besoinen net genuch Rechnung gedroe géif, respektiv déi souguer gemobbt ginn, sou d'Coordinatrice bei Info-Handicap. Op där anerer Säit géifen och vill Persoune guer net de Sprong op den éischten Aarbechtsmarché packen an dowéinst an den Ateliers protégés hänke bleiwen.

D'Vera Bintener féiert dat op Beréierungsängscht a besonnesch vill Onwëssenheet zeréck. D'Patrone géifen dacks net genuch Bescheid wëssen iwwert d'Ënnerstëtzung, déi si ze gutt hunn. An engems fuerdert déi Responsabel vun Info-Handicap, datt d'Prozeduren duerfir missten acceléiert ginn.

Fir weider ze komme missten awer och déi gesetzlech virgeschriwwe Quoten effektiv um Terrain agehal an agefuerdert ginn, sou d'Vera Bintener. D'Politik hätt bis elo awer nach keng Sanktiounen ageklot. Do misst ee sech froen, firwat d'Quoten iwwerhaupt am Gesetz dra stinn, sou d'Coordinatrice vun Info-Handicap.

Eine Chance für die Gesellschaft 3. Dezember: Internationaler Tag der Menschen mit Behinderung

Journal, S.10, 03.12.2016, LJ

Mit dem Internationalen Tag der Menschen mit Behinderung am heutigen 3. Dezember soll daran erinnert werden, dass die Würde, die persönlichen Rechte und das persönliche Wohlergehen jeden Menschen betreffen. Am Internationalen Tag der Menschen mit Behinderungen werden Organisationen dazu aufgerufen, sich den Belangen und Problemen behinderter Menschen zu widmen und diese publik zu machen. Des Weiteren sollen Veranstaltungen organisiert werden, bei denen Menschen mit Behinderungen und ihre Bedürfnisse für eine nachhaltige Lebensgrundlage im Mittelpunkt stehen. Die Beiträge Behinderter für die Gesellschaft sollen gefeiert und die Umsetzung internationaler Normen und Standards gefördert werden.

1981 rief die Organisation der Vereinten Nationen (UNO) das Jahr der Behinderten aus, um auf Menschen mit Behinderung und ihre Anliegen aufmerksam zu machen. Die Ideen und Maßnahmen dieses Jahres wurden von 1983 bis 1993 in der Dekade der behinderten Menschen weitergeführt. Die UNO rief den Internationalen Tag der Behinderten am 3. Dezember 1992 aus, er wurde 1993 erstmals gefeiert. Nach 2007 wurde der Internationale Tag der Behinderten in internationaler Tag der Menschen mit Behinderung umbenannt.

Barrieren im Kopf abbauen

In Luxemburg steht der Internationale Tag der Menschen mit Behinderung in diesem Jahr unter dem Motto „Modes d'Emploi“ - Wie können Menschen mit einer körperlichen und seelischen Behinderung besser in die Arbeitswelt eingegliedert werden? So beklagt Familienministerin Corinne Cahen beispielsweise, dass das Statut des behinderten Arbeitnehmers nach wie vor zu umständlich ist: „Es funktioniert auf dem ersten Arbeitsmarkt oft nicht, auch weil Firmenchefs nicht ausreichend informiert sind“. Erziehungsminister Claude Meisch seinerseits unterstreicht die große Verantwortung der Schulen und Ausbildungstätten, die jungen Menschen auf das Leben vorzubereiten und eine Eingliederung ins Berufsleben sicherzustellen. „Kinder in Kategorien zu trennen macht es schwierig, Barrieren im Kopf abzubauen.“

Jede vierte Person betroffen 25,3 Prozent der EU-Bürger klagten 2015 über Behinderungen

Journal, S.11, 03.12.2016, LJ

LUXEMBURG In der Europäischen Union (EU) gab im Jahr 2015 ein Viertel (25,3 Prozent) der Bevölkerung im Alter ab 16 Jahren an, von seit langem bestehenden Einschränkungen, das heißt leichten oder schweren gesundheitsbedingten Einschränkungen bei üblicherweise ausgeübten Aktivitäten, betroffen zu sein. Das bedeutet, dass sie sich seit mindestens sechs Monaten in der Verrichtung alltäglicher Tätigkeiten zum Beispiel in der Schule, im Beruf, im Haushalt oder in der Freizeit eingeschränkt fühlen.

Frauen häufiger betroffen als Männer

Frauen berichteten 2015 generell häufiger von seit langem bestehenden Einschränkungen als Männer. Hier ist in der EU insgesamt ein Unterschied von 4,5 Prozentpunkten zwischen dem Anteil der Frauen (27,5 Prozent) und dem der Männer (23,0 Prozent) zu beobachten. Außerdem wird mit steigendem Einkommen im Allgemeinen seltener von solchen Einschränkungen berichtet. Fast ein Drittel (31,2 Prozent) der Ärmsten (das heißt die 20 Prozent der Bevölkerung mit dem niedrigsten Einkommen) in der EU gab seit langem bestehende Einschränkungen bei üblicherweise ausgeübten Aktivitäten an, bei den Reichsten (das heißt die 20 Prozent der Bevölkerung mit dem höchsten Einkommen) hingegen lediglich 17,0 Prozent.

Diese Informationen wurden von Eurostat, dem statistischen Amt der Europäischen Union, anlässlich des Internationalen Tags der Menschen mit Behinderungen am 3. Dezember veröffentlicht.

Im Vergleich der EU-Mitgliedstaaten war 2015 der Anteil seit langem bestehender Einschränkungen gemäß Selbstangabe in Malta (9,7 Prozent) und Schweden (11,1 Prozent) am niedrigsten. Am höchsten war er in Lettland (38,4 Prozent), Portugal (36,1 Prozent), Kroatien (35,1 Prozent), Estland (35,0 Prozent), Österreich und Finnland (je 33,1 Prozent). In Luxemburg lag der Anteil 2015 mit 25,7 Prozent leicht über dem EU-Durchschnitt (25,3 Prozent).

In allen EU-Mitgliedstaaten war der Anteil bei den Frauen höher als bei den Männern. Am größten war die zu beobachtende Differenz in Portugal (41,0 Prozent der Frauen gegenüber 30,6 Prozent der Männer beziehungsweise ein Unterschied von 10,4 Prozentpunkten). In Luxemburg lag der Unterschied bei 7,3 Prozentpunkten (29,3 Prozent bei den Frauen gegenüber 22,0 Prozent bei den Männern).

Tanzen gegen Vorurteile Kambodscha. Eine NGO geht in die Offensive

Tageblatt, S.46, 03.-04.12.2016, Erin Hale, dpa

Menschen mit Behinderungen kämpfen täglich gegen die Vorurteile der Gesellschaft - auch in Kambodscha. Mit Tanzprojekten und Aufklärung will eine Nichtregierungsorganisation das ändern.

Manchmal ist es einfach eine Frage der Ausrüstung und der richtigen Technik. „Anfangs war es schwer, den Rollstuhl dazu zu bringen, das zu tun, was ich will“, sagt Sakun Po. „Damals hatte ich nicht den richtigen Tanz-Rollstuhl. Er war zu groß, und das Rumdrehen war schwierig. Aber jetzt habe ich den Richtigen.“ Damit tanzt der 32-Jährige auf Bühnen in Großbritannien, Singapur und Thailand, um Spenden für die kambodschanisch-britische Nicht-Regierungsorganisation (NGO) Epic Arts zu sammeln, die in Kambodscha mit Menschen mit Behinderungen arbeitet.

Unter dem Namen Epic Encounters bietet ein Ableger der NGO in der südöstlichen Stadt Kampot einen zweijährigen Inklusionskurs für darstellende Künste wie Tanz und Theater, aber auch Musik, bildende Kunst sowie Lese- und Schreibunterricht an. Zudem gibt es Seminare für Kinder mit geistigen Behinderungen wie dem Down-Syndrom oder Autismus. Epic Arts nimmt auch Aufträge für Sonderprojekte an, etwa von der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), die erst kürzlich ein Tanzprojekt zu geschütztem Sex sowie ein Ausbildungsvideo für Mediziner finanzierte. Sakun hat bei beiden mitgemacht.

Als Kind hatte Sakun Polio und ist seitdem an den Beinen gelähmt. Bei dem Kurs von Epic Encounters lernte er unter anderem, seinen Körper auf neue Art und Weise zu bewegen. Erst kürzlich war er zusammen mit fünf gehörlosen Tänzern bei einer Vorstellung im Nationalmuseum in Phnom Penh zu sehen, wo die Truppe durch das Medium des Ausdruckstanzes Szenen aus dem ländlichen Leben Kambodschas auf die Bühne brachte. Der Schwerpunkt seiner Arbeit liegt aber inzwischen in der Aufklärung. Mit Workshops will er gegen überkommene Vorurteile angehen, die Menschen mit Behinderungen als minderwertig ansehen.

Laut der UN-Wirtschafts- und Sozialkommission für Asien und den Pazifik (UNESCAP) lebt in der Region jeder Sechste mit einer Behinderung. Nach Jahrzehnten von Bürgerkriegen von den 1970er bis zu den 1990er Jahren ist die Zahl in Kambodscha womöglich noch höher, weil die Gewalt und Millionen von Landminen sowohl psychische als auch geistige Narben in der Bevölkerung hinterlassen haben.

Dennoch sitzen die Vorurteile gegen Menschen mit Behinderungen tief - vor allem auf dem Land und bei der älteren Generation, in der es noch viele Theravada-Buddhisten gibt, die an Reinkarnation glauben. Nach Angaben des Zentrums für ein unabhängiges Leben in Phnom Penh sehen viele von ihnen eine Behinderung als Strafe für einen Fehler, der in einem vergangenen Leben begangen wurde und ihnen ein schlechtes Karma gegeben habe. Deshalb würden viele Menschen mit Behinderungen nicht zur Schule geschickt oder in der Öffentlichkeit an den Rand gedrängt. Viele hätten auch Schwierigkeiten, Arbeit zu finden, heißt es in einem Bericht des Zentrums von 2015.

Sakun weiß nur zu gut, wie es sich anfühlt, in Kambodscha mit einer Behinderung aufzuwachsen. Als kleiner Junge glaubte er selbst, er habe seine Lähmung verdient, und wurde von seinen Mitschülern verspottet. „Sie haben mich nicht beim Namen genannt, sondern nur mit meiner Behinderung identifiziert“, erklärt er. Epic Arts will diese Einstellung ändern - Dorf für Dorf.

„Einige unserer Künstler haben Behinderungen. Das zeigt den Gemeinden, dass man auch mit einer Behinderung etwas werden und ein erfolgreiches Leben führen kann“, sagt Epic-Arts-Presseschefin Hayley Holden. Kinder, die vielleicht noch nie einen Menschen mit Behinderung getroffen hätten, würden so früh eine positive Erfahrung machen, die ihre spätere Einstellung beeinflussen könne.

Im Rollstuhl unterwegs Wie barrierefrei ist Luxemburg?

Luxemburger Wort, S.1, 3./4.12.2016, Cheryl Cadamuro

Menschen mit Behinderung haben es im Alltag schwerer als andere. Das ist wohl für viele keine Überraschung. Dass es aber eher die kleinen Dinge sind, die zum großen Problem werden können – das ist Vielen wahrscheinlich gar nicht so klar.

Zum heutigen Internationalen Tag der Menschen mit Behinderung haben wir uns die Stadt Luxemburg in puncto Barrierefreiheit genauer angesehen.

Bei einer kleinen Fahrt durch die Oberstadt haben zwei Rollstuhlfahrer uns gezeigt, auf welche Hindernisse sie im Alltag treffen und was in ihren Augen noch verbesserungswürdig ist. Aber

Menschen im Rollstuhl sind nicht zwingend auf Mitleid angewiesen. Sie können auch Vorbilder sein. So wie die Mitglieder der „Lux Rollers“.

Heute ist Internationaler Tag der Menschen mit Behinderung. Fernand und Philippe, zwei Rollstuhlfahrer, haben uns bei einer kleinen Fahrt durch die Stadt Luxemburg gezeigt, auf welche Hindernisse sie im Alltag treffen. Und festgestellt: Es sind eher die kleinen Dinge, die für Menschen im Rollstuhl zum großen Problem werden.

Zu enge Türen, zu hohe Bürgersteige, oft keine behindertengerechten Toiletten: Wenn Philippe und Fernand unterwegs sind, müssen sie sich mit Hindernissen auseinandersetzen, die Menschen ohne Behinderung oft gar nicht wahrnehmen. Die beiden sind querschnittsgelähmt und sitzen im Rollstuhl. Wir begleiten die beiden durch die Oberstadt und merken: Einfach haben sie es nicht.

Beim Kapuzinertheater treffen wir uns mit den zwei Mitgliedern der Lux Rollers. Es ist 14 Uhr, die Sonne strahlt, es herrschen Temperaturen um den Gefrierpunkt. Da sind Handschuhe ein nettes Accessoire. Vergessen Fußgänger sie zu Hause, ist das nicht weiter schlimm. Doch Fernand und Philippe haben dann ein echtes Problem. Die Greifringe an ihren Rollstühlen sind bei solchen Außentemperaturen eiskalt, das Bedienen des Rollstuhls wird zu einer Herausforderung.

Auf dem Weg zum Knuedler

Doch es soll losgehen auf unserem Weg: Unweit des Parkhauses zeigen die beiden eine Bürgersteigabsenkung. Das Gute daran: Der Bürgersteig liegt an dieser einen Stelle tief, ist also für Rollstuhlfahrer geeignet. Das Unpraktische daran erklärt Philippe: „Dieser Übergang ist viel zu steil angelegt. Bei einer Neigung von mehr als sechs Prozent kommen Rollstuhlfahrer da nicht alleine hoch. Noch dazu liegt dieser Teil des Bürgersteigs an einer Kurve, einen Zebrastreifen gibt es auch nicht. Das ist einfach gefährlich.“ Dann geht es weiter. Wir ziehen los Richtung Knuedler. Wir überqueren die Straße an der Ecke der Place du Théâtre. Und da taucht auch gleich das zweite Problem auf: eine Baustelle am Bürgersteig. Wo sich Fußgänger noch an der Absperrung entlangschlängeln können, müssen Philippe und Fernand auf die Straße ausweichen, denn auf dem Bürgersteig ist kein Platz für ihre mobilen Untersätze. Ein gefährliches Unterfangen also.

Auf der anderen Seite dieser Straßenecke sehen wir ein Geschäft. Geschwind die drei Treppen vor der Eingangstür hoch – und schon ist man im Inneren. Aber halt. Philippe und Fernand können das nicht so ohne Weiteres. Hinein kommen die beiden also nur, wenn jemand so freundlich ist und sie hochträgt. Keine Seltenheit im Alltag der beiden lebensfrohen Männer.

Ein paar Meter weiter fällt auf, dass der Bürgersteig sehr schmal ist. Blumenkübel und Verkaufsstände behindern die freie Durchfahrt. Doch Fernand bleibt optimistisch: „Für Fußgänger ist es ja auch nicht einfach, hier vorbeizukommen“ und rollt weiter. In der „Groussgaass“ angekommen, finden wir gleich etwas Positives: Eine schwarze Rampe liegt da auf der Treppe vor einem Geschäftseingang. Philippe will sie gleich ausprobieren und stellt fest, dass man da alleine gar nicht hochkommt. Der Neigungsgrad ist nämlich viel zu hoch – und sie ist nicht fixiert. „Würde ich damit Anlauf hochfahren, die würde wegrutschen“, stellt er nüchtern fest. Doch dann steht auch schon eine Verkäuferin in der Tür. Sie fragt ihn, ob er Hilfe benötigt.

Wir winken dankend ab und uns wird klar: Hilfsbereitschaft gibt es noch. Was auch Fernand und Philippe bestätigen: „Die meisten Menschen sind sehr zuvorkommend“, so Fernand. „Eigentlich habe ich diesbezüglich bisher nur selten schlechte Erfahrungen machen müssen“, ergänzt Philippe.

Aber es gehe ja darum, sich unabhängig von anderen frei bewegen zu können, erklären die zwei, während wir unserem Ziel, dem „Chrëschtmaart“, entgegenstreben. Wieder müssen wir eine Straße überqueren und wieder ein Problem: ein Fahrzeug steht gleich neben dem Bürgersteig. Eigentlich kein Grund zur Aufregung. Doch der Wagen ist so geparkt, dass ein Rollstuhlfahrer die Absenkung, die gleich davor ist, nicht nutzen kann um die Straße zu überqueren. Der Grund: Die Parkplatzmarkierung ist schlecht angelegt.

Der schlimmste Feind

Auf dem Knuedler zeigt Fernand dann den schlimmsten Feind eines jeden Rollstuhlfahrers – Pflasterstein. Und wie die meisten Luxemburger wissen, ist dieser Belag in der Altstadt vorzufinden. „Die Sache mit dem Pflasterstein ist schon ärgerlich. Ich bin schon mal aus dem Rollstuhl gefallen, weil ich zwischen zwei Steinen hängen geblieben bin. Das war nicht so lustig“, so der Rentner. Und auch wenn viele es gut meinen: „Wenn andere mich andrücken, sehen die ja gar nicht wenn beispielsweise ein Loch vor mir ist. Das Abbremsen wird dann schwierig. Ich lenke lieber selbst.“

Beim Weihnachtsmarkt angekommen sehen wir uns auch hier um. Und das sieht mal gar nicht so schlecht aus. Es gibt Rampen, die das Umherfahren für die Rollis, wie sich Philippe und Fernand selbst nennen, erleichtern. Die negative Seite: Vor einigen Verkaufsständen sind Stufen angebracht und machen den Zugang für Rollstuhlfahrer quasi unmöglich. Die beiden fragen nach, warum das so ist – und bekommen lediglich eine abweisende Antwort. Warum die beiden denn meckern würden, wundert sich eine Verkäuferin. Es gäbe doch gar kein Problem. Hilfe wird den beiden nicht angeboten. Doch Philippe und Fernand sehen es gelassen: „Es gibt halt solche und solche Mitmenschen“, lacht Fernand.

Zeit für ein Fazit. Zu diesem Anlass gönnen wir uns ein warmes Getränk auf der Terrasse eines Cafés. Beide halten fest, dass es in puncto Barrierefreiheit nicht viel in der Stadt Luxemburg zu bemängeln gibt. „Die größten Probleme sind Lokale, die keine behindertengerechten Toiletten haben und halt der Pflastersteinbelag. Und ja, manchmal sind die Aufzüge schon sehr schmal und die Bürgersteige zu hoch – aber die Stadt Luxemburg gibt sich wirklich Mühe“, so Fernand. Philippe bleibt ebenfalls bescheiden: „Wir sind eigentlich zufrieden. Die neuen öffentlichen Gebäude zum Beispiel müssen ja barrierefrei errichtet werden. Die Veränderung wird schon kommen – wenn auch Schritt für Schritt. Es ist okay, aber noch nicht perfekt.“

Ein Blick in das Café, in dem wir sitzen, liefert ein ernüchterndes Bild. Möchte ein Kunde auf die Toilette, muss er über ein Treppenhaus zwei Stockwerke erklimmen, einen Lift gibt es hier nicht. Fernand und Philippe kommen dort also nicht hin.

„Es gibt noch viel zu tun“ Info-Handicap: Verwaltungen müssen enger zusammenarbeiten

Luxemburger Wort, S.17, 3./4.12.2016, Cheryl Cadamuro

Menschen mit Behinderungen sollen sich in Luxemburg genauso autonom bewegen können wie Menschen ohne Behinderungen. Dies ist eine der Forderungen von den insgesamt 60 Punkten, die im nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (BRK) stehen. Im März 2012 wurde der Plan vorgelegt. Bis Ende 2017 sollen diese Maßnahmen hierzulande umgesetzt werden. Silvio Sagromola, Direktor von „Info- Handicap“, sieht noch viel Verbesserungsbedarf.

Silvio Sagromola, im Dezember 2017 läuft der Nationale Aktionsplan zur Umsetzung der UNKonvention für Menschen mit einer Behinderung aus. Was wurde bisher diesbezüglich in Luxemburg umgesetzt?

Bezüglich Bewusstseinsbildung und Information hat sich am meisten getan. Auch in puncto Arbeit und Beschäftigung, Schule und Erziehung, Transport und Mobilität sowie Barrierefreiheit kann man vielversprechende Bemühungen festhalten.

An welchen Punkten im Plan müsste verstärkt gearbeitet werden?

Es ist eigentlich unbegreiflich, warum es in Luxemburg immer noch keine offiziellen Statistiken zu Menschen mit Behinderungen gibt. Es wäre schön, wenn diese Daten im nächsten Jahr vorliegen würden. In puncto Nichtdiskriminierung und Gleichstellung sowie der gleichen

Anerkennung vor Gericht sieht es problematisch aus. Dies liegt an der Gesetzesgrundlage. Hier ist zwar eine Reform geplant, bisher gibt es dazu aber keine konkreten Informationen. Die Kapitel Inklusion und Autonomie sowie Gesundheit können nur dann realistisch eingeschätzt werden, wenn alle anderen Punkte erfüllt sind. Es gibt also noch viel zu tun.

Wie würde denn eine ideale Umsetzung aussehen?

Um wirklich effektiv zu sein, muss die Umsetzung der Maßnahmen ganzheitlich erfolgen. Hier mal ein Beispiel: Allein der Bau eines barrierefreien Kulturzentrums genügt nicht. Öffentliche Transportmittel müssen angeschlossen werden, damit Menschen mit Behinderungen dorthin gelangen können. Zudem sollte es dann in einem solchen Zentrum Arbeit geben für eben jene Menschen. Bei Veranstaltungen sollten Menschen mit Einschränkungen nicht nur Zuschauer sondern auch aktive Akteure sein können. Es geht um Vernetzung. Verwaltungen müssten enger zusammenarbeiten, um zum gewünschten Ziel zu kommen. Denn eigentlich arbeiten alle hauptsächlich in ihrem eigenen Kompetenzbereich. Außerdem fehlt es noch des Öfteren am Dialog mit den Betroffenen und ihren Vereinigungen. Aber wir sind zuversichtlich, dass immer mehr Entscheidungsträger sich auf den richtigen Weg begeben. Richtige Inklusion ist nun einmal eine komplexe Angelegenheit – umso mehr sollten alle Behörden an einem Strang ziehen.

Mehr Dialog, bitte ! Stadt Luxemburg: Um eine „Stadt für Alle“ auszustatten, müssen alle mitarbeiten

Luxemburger Wort, S.17, 3./4.12.2016, Cheryl Cadamuro

„Eine Stadt für alle“ – das Konzept der Stadt Luxemburg ist klar und einfach ausgedrückt. Doch was verbirgt sich hinter diesen Worten? „Die Stadt Luxemburg soll für alle Menschen, egal ob mit oder ohne Behinderung, zugänglich sein“, erklärt Claudia Monti, Vorsitzende des Partizipativen Ausschusses der Stadt Luxemburg. „Es geht also nicht darum, irgendjemanden nur aufgrund seiner Behinderung zu bevorzugen, sondern alle gleich zu behandeln.“

Jeder ist auf seine Weise „behindert“

Doch erst einmal muss man sich darüber klar werden, was eine Behinderung eigentlich ist, meint Monti weiter. Die Antwort auf diese Frage liefert sie gleich mit: „Eine Definition zu geben, ist schwierig. Wir haben doch eigentlich alle eine Behinderung. Die einen mehr, die anderen weniger. Denn ob Brillenträger, Spinnenphobiker, Autist oder Rollstuhlfahrer: Jeder ist, wenn auch unterschiedlich schwer, auf seine Art im Alltag eingeschränkt.“

Madeleine Kayser, Vorsitzende des „Service Intégration et besoins spécifiques“ der Stadt Luxemburg, stimmt dieser Aussage zu: „Natürlich ist es wichtig, die Stadt barrierefrei zu machen, und daran arbeiten wir auch. Doch dazu müssen alle, auch die Betroffenen, zusammenarbeiten und sich austauschen. Die Stadt soll zudem möglichst barrierefrei werden. Die neuen öffentlichen Gebäude, die errichtet werden, müssen alle behindertengerecht ausgestattet werden.“

Und wie sieht es aus mit den vielen Pflastersteinen, über die sich Philippe und Fernand beschwert haben? „Gut, die ‚Cité judiciaire‘ ist ein neues Gebäude, da hätte man an einen besseren Zugang denken können. Aber sei es nun dort, auf dem Knuedler oder in der Altstadt: Es gibt sehr viele Vorlagen aufgrund des Monumentenschutzes. Die kann man als Stadt nicht einfach aushebeln und die Steine entfernen. Es sind indes nicht nur Rollstuhlfahrer, die hier Probleme haben, Frauen mit Kinderwagen oder hochhackigen Schuhen sind ebenfalls betroffen“, erklärt Claudia Monti.

Aber auch die Betroffenen müssten etwas tun, um ihr Leben zu verbessern. Und zwar: in den Dialog mit ihren Mitmenschen treten. „Wenn ein Rollstuhlfahrer in einem Restaurant ohne behindertengerechte Toilette ist, soll er dem Besitzer dies mitteilen. Denn erst beim Dialog fängt die Veränderung an“, so Monti. Kayser ergänzt: „Wenn es Probleme in der Stadt gibt, sind wir mit offenem Ohr für die Betroffenen da. Aber anrufen oder herkommen müssen sie schon selbst.“

Auch die Stadt Luxemburg geht auf die Betroffenen zu: Von April bis Juni 2016 wurden bereits zum fünften Mal Sensibilisierungswochen für Menschen mit spezifischen Bedürfnissen abgehalten. Und auch 2017 geht es damit weiter. Claudia Monti nennt den Grund: „Ob Essen im Dunkeln, Sitzvolleyball oder Themenabende: Es geht darum, die Menschen zusammenzubringen, den Dialog zu fördern – und so eine Stadt einzurichten, die alle glücklich macht.“

Musikvideo mit Rolli-Power Vereinigung „Man to Human“ dreht Film mit Basketballklub „Lux Rollers“

Luxemburger Wort, S.33, 3./4.12.2016, Birgit Pfaus-Ravida

Heute ist der internationale Tag der Menschen mit Behinderung. Weltweit wird daher für Gleichheit und Toleranz sensibilisiert. Dieses Ziel hat auch ein Projekt der Vereinigung „Man To Human“: Gemeinsam mit Rollstuhl- Basketballern hat sie ein Musikvideo gedreht.

Rehazenter Kirchberg, Freitagabend. Die „Lux Rollers“ drehen flotte Runden in der großen Sporthalle. Die schnittigen Sport-Rollstühle flitzen über den Boden, zügig wechselt der Basketball den Besitzer. Rollstuhlbasketball ist ein schneller und ästhetischer Sport. Und er macht allen Beteiligten sichtlich Spaß.

Dann gesellt sich ein junger Mann zu den Sportlern. Er trägt ein T-Shirt mit dem „Roude Léiw“ und stellt sich vor: Olivier Ferber, Mitglied der Vereinigung „Man To Human“. „Wie funktioniert das mit dem Rollstuhl?“, fragt er Philippe, einen der Basketballer. Philippe erklärt es ihm. Den schützenden und stabilisierenden Bügel im vorderen Bodenbereich, die schräg gestellten Reifen, den Gurt, mit dem der Spieler sicher im Rollstuhl sitzt – das alles gibt Halt und Sicherheit. Der 29-jährige Olivier setzt sich auch in einen Rollstuhl. Ungewohnte Perspektive.

Um einen Perspektivwechsel geht es auch in dem Musikvideo, das er zusammen mit seiner Vereinskollegin Jessica Klein an diesem Abend im Rehazenter dreht. „Wir wollen zeigen, was für inspirierende, starke Menschen die Mitglieder der „Lux Rollers“ sind. Wer durch einen Unfall oder von Geburt an im Rollstuhl sitzt, könnte sich zurückziehen, sich selbst leidtun. Diese Leute aber kämpfen, haben Spaß am Leben, sie bewegen sich – und sie bewegen was. Sie sind Vorbilder!“, sagt Olivier. Davon könnten auch andere Menschen etwas lernen, die im Leben Probleme hätten – ob Armut, Krankheit oder Mobbing.

Nicht aufgeben – diese Botschaft möchte Oliviers 2013 gegründeter Verein „Man To Human“ mit dem Musikvideo vermitteln. Und Zusammenhalt. So wie der 23-jährige „Lux Rollers“-Coach Florian Ewertz und sein Bruder. Florian sitzt eigentlich nicht im Rollstuhl. Doch seinem Bruder Alexander zuliebe hat er schon als Kind mit dem Rollstuhl-Basketball begonnen. „Um Zeit mit ihm zu verbringen. Das war schön, wir konnten zusammen Sport machen“, erinnert sich Florian. Inklusion ganz unverkrampft.

Rap-Einlage mit Rollstühlen

Kamera an, es geht los. Zwei „Lux Rollers“ stemmen sich von ihrem Alltagsrollstuhl ins Sportgerät. Alle drehen ihre Runden. Und dann läuft Olivier durch eine Gasse von „Lux Rollers“, die sich Bälle zupassen. Er rappt: „All Kand muss kämpfe fir e Stéck Brout a Waasser, a muss nokucken, wéi d'Zukunft et verschléngt an dat alles just well et op der falscher Plaz gebuer ass! Egal, egal vu wou mir sinn: Mir alleguerte si gläich!“ Den Song hat ein griechischer Sänger

aufgenommen, als der Verein bei seiner jüngsten Reise Sportkleidung und – Artikel in Griechenland verteilt hat. Auch Szenen aus Griechenland mit den Kindern, die sich über die Sportsachen freuen, werden im Video auftauchen. Dieses wird gratis zum Download angeboten werden. Es soll die Tätigkeit des Vereins illustrieren und bekannt machen.

Der Verein sammelt in ganz Luxemburg Bekleidung, Sportartikel und nicht zuletzt Brillen, die nicht mehr gebraucht werden. Alles Dinge, die in strukturschwachen Gebieten eine große Hilfe sind – und ein Beitrag zu mehr Lebensqualität. Schon fast 20 000 Kindern wurde so geholfen. Auch in gefährlichen Ländern, Slums und anderen Orten, wo nicht unbedingt jeder hinreisen möchte.

Das Musikvideo ist das erste Projekt seiner Art. Aber Olivier hat Blut geleckt: „Da steckt viel Arbeit und Freude drin. Wir möchten damit auf jeden Fall weitermachen!“

Das Video kann ab Montag online angeschaut werden.

Sandrine Bem & Ginette Jones
100,7 Invité vum Dag, 06.12.2016, Mick Entringer

<https://www.100komma7.lu/program/>

episode/135313/201612060730-201612060745

D'Direktesch vun ATP (Association d'aide par le travail thérapeutique pour personnes psychotiques) Sandrine Bem an d'Ginette Jones vum Aarbechtsministère schwätzen iwwer Inclusioun vu Mënsche mat enger Behënnerung um Aarbechtsmaart. Duerch d'Gespréich féiert d'Mick Entringer.

10 Ausgaben im Jahr

Sie erhalten das Bulletin auf Anfrage und kostenlos, jedoch können Sie die Veröffentlichung mit einem freiwilligen Jahresabonnement von 20 € unterstützen: IBAN LU80 1111 1125 1794 0000 (BIC: CCPLLULL).

Die eingereichten Texte werden unter der Verantwortung der jeweiligen Autoren veröffentlicht und geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder.

Die nächste Ausgabe erscheint am: 16.02.2017

Redaktionsschluss für die nächsten Bulletins: 30/01/ 27.02 / 10.04

Sie können das Bulletin auf unserer Internetseite www.info-handicap.lu (Rubrik: „documents“) als PDF-Dokument herunterladen. Eine gratis Audioversion des Bulletins erhalten Sie bei der „Blannevereenegung“ - Tel.: 32 90 31 262.

Textes français

Editorial

Cette édition spéciale de notre „Bulletin“ est entièrement dédiée au « travail et à l'emploi des personnes en situation de handicap ». Cette année, Info-Handicap voulait - dans le cadre de la Journée Internationale des Personnes Handicapées – surtout sensibiliser les entreprises. Nous constatons toujours et encore que les salariés handicapés rencontrent toute une série de barrières : au niveau de la recherche d'un travail, de la formation professionnelle de base ou de la formation continue ou quand ils veulent progresser dans leur travail.

L'excellente collaboration - dans le cadre du projet « MODES D'EMPLOI » - avec d'importants acteurs du domaine du travail et de l'emploi a confirmé l'importance de mobiliser les entreprises ce qui pourtant reste difficile.

Lors de la conférence qui a rencontré un très grand succès auprès des quelques 160 participants, de nombreuses initiatives ont été présentées par les associations, les partenaires sociaux, les ministères et l'ADEM. Nous sommes curieux de voir comment toutes ces mesures seront transposées dans la pratique.

Début 2017, nous prévoyons d'évaluer les différentes actions du projet « MODES D'EMPLOI » et nous nous échangerons alors sur les prochaines étapes à réaliser dans ce domaine primordial. Nous allons également et surtout nous intéresser aux initiatives de l'ADEM et des ministères.

En attendant, nous vous prions de consulter et d'utiliser le nouveau site Internet www.modesdemploi.lu. Nous nous réjouissons d'ores et déjà de vos propositions et de vos suggestions. Ce ne sera que de cette façon que le site pourra devenir un outil vivant, utilisable aussi bien par les salariés que par les entreprises.

Nous aimerions encore une fois remercier tous les supporters, partenaires et participants à la conférence et vous informer que bientôt les films et le rapport final de la conférence pourront être consultés sur le site www.modesdemploi.lu.

Vera Bintener (Info-Handicap)

3.12.2016 Projet « MODES D'EMPLOI »

« MODES D'EMPLOI » Travail, emploi et handicap - un défi pour tous !

Toute une série d'acteurs s'investissent dans l'inclusion professionnelle des salariés handicapés par les moyens les plus divers. D'un autre côté les ateliers protégés sont submergés par les demandes d'admission et se voient obligés d'inscrire un nombre croissant de demandeurs sur des listes d'attente.

Les aides étatiques à l'intention des demandeurs d'emploi en situation de handicap et des employeurs sont multiples, et pourtant le « matching » entre les postes disponibles et les demandeurs d'emploi intéressés ne fonctionne pas.

Info-Handicap est d'avis que le problème provient d'une collaboration en réseau insuffisante entre les partenaires impliqués. Il en résulte un manque d'information, de coordination et de continuité.

Fort de ce constat, Info-Handicap a initié le projet « Modes d'Emploi » visant à rassembler les expériences et l'expertise existantes aux niveaux les plus divers et de créer une plateforme d'échanges destinée à encourager le partage de bonnes pratiques en faveur de l'inclusion des salariés handicapés sur le premier marché de l'emploi.

De nombreuses associations, syndicats, administrations et ministères ont contribué au peaufinage du projet qui sera officiellement lancé en amont de la Journée Internationale des Personnes Handicapées, notamment à travers les activités suivantes :

1. Organisation d'une conférence « Modes d'Emploi » le 29.11.16 portant sur la thématique de l'emploi et du travail des personnes en situation de handicap.
2. Mise en place d'un site Internet www.modesdemploi.lu servant à réunir les ressources et stratégies susceptibles de favoriser l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap. Après son lancement, ce site continuera à fonctionner comme plateforme d'échanges permanente.
3. Organisation d'un workshop « DisAbility Recruiting als Wettbewerbsvorteil » en langue allemande et animé par deux experts Autrichiens le 30.11.16. Les publics ciblés sont les patrons d'entreprises et les responsables des ressources humaines.
4. Élaboration d'un dossier de presse dans le cadre de la Journée Internationale des Personnes Handicapées et dédié au travail des personnes en situation de handicap. En janvier 2017, publication d'une newsletter spéciale « MODES D'EMPLOI » en collaboration avec les partenaires du projet.
5. Lancement d'une Campagne de communication des signataires de la Charte «Emploi&Handicap».
6. Création d'un « Guide du Jobmatching » par Zarabina asbl et axé sur les compétences des personnes à capacité de travail réduite.
7. Élaboration de formations par les syndicats OGB-L et LCGB à partir de 2017 pour familiariser les délégués syndicaux aux mesures de soutien en faveur des salariés handicapés.

Plus d'infos sur www.infos-handicap.lu

Articles de nos associations membres

Le Parc Merveilleux à Bettembourg – Un projet d'inclusion pour salariés avec déficience intellectuelle

APEMH - Association des parents d'enfants mentalement handicapés

Située à Bettembourg, au Sud du Luxembourg, l'APEMH (association de parents d'enfants mentalement handicapés) gère depuis fin 1997 des structures de formation et de travail pour 85 personnes en situation de déficience intellectuelle.

C'est dans l'enceinte du Parc Merveilleux, l'unique parc d'agrément et zoologique au Grand-Duché faisant partie des plus grandes attractions touristiques du pays, que les salariés travaillent dans un contexte socio-économique ordinaire dans les domaines tels la restauration, le gardiennage d'animaux, le jardinage, la construction, l'installation sanitaire, la peinture, etc.

En contact journalier avec les quelques 240.000 visiteurs pendant la saison, ils sont, de par leur enthousiasme, leur motivation et leur participation à la conception de nouveaux projets, en bonne partie responsables du regain en popularité de ce lieu « culte » du patrimoine touristique luxembourgeois.

Dans une philosophie résolument inclusive, les responsables de l'APEMH misent avant tout sur un travail de qualité réalisé dans les ateliers du Parc.; les clients de celui-ci étant invités à découvrir un lieu attrayant, intéressant et moderne.

Cette entreprise sociale poursuit d'ailleurs toujours comme objectif principal l'intégration de ses travailleurs sur le marché ordinaire du travail. On peut donc parler ici d'un réel « atelier d'inclusion » et c'est aussi pour ces raisons que des références au handicap ou à l'atelier dit « protégé » font complètement défaut dans toutes les publicités éditées par le Parc Merveilleux.

L'ouverture en septembre 2017 d'une maison relais inclusive située au Parc et dont la gestion incombera à l'APEMH, va logiquement de pair avec cette vision proactive.

APEMH

tél.: 37 91 91 – 1

mail: secretariat@apemh.lu

web: www.apemh.lu

10, rue du Château

L-4976 Bettange-sur-Mess

Du cœur à l'emploi !

Ateliers du Tricentenaire

(publié au Journal, 3.12.16, p.11)

Le Tricentenaire oeuvre depuis 1978 pour la qualité de vie des personnes en situation de handicap et de leurs familles. Actif depuis près de 40 ans dans les domaines de l'hébergement en résidence ou en accueils temporaires, de l'accueil de jour, de l'aide à domicile spécialisée ou encore des voyages adaptés, l'asbl a relevé, il y a 8 ans, le défi de mettre en place des structures de travail dites protégées, tout en étant économiquement viables et innovantes. Entre autres, une chocolaterie artisanale (Made in Luxembourg) qui se targue depuis ses débuts d'utiliser le maximum d'ingrédients Fairtrade pour ses productions.

« Notre objectif principal n'est pas de vendre du chocolat, mais de fournir du travail à des personnes en situation de handicap en fabricant et en vendant du chocolat : l'approche est très différente et le résultat est excellent »

Bienvenue au Bar à Chocolat !

Quoi de plus normal comme ultime étape d'ouvrir son propre point de vente ? En collaboration avec les Ateliers du Tricentenaire s.c. , la Chocolats du Cœur sàrl soutient la production de la chocolaterie artisanale Fairtrade, de l'imprimerie digitale (qui permet de personnaliser les packagings) et du service de prestation aux entreprises à travers la vitrine qu'elle offre dans le Bar à Chocolat, 50, rue de Diekirch à Walferdange.

Un leitmotiv : produire dans le respect des travailleurs d'ici et d'ailleurs.

Quelques chiffres:

- 2009: Ouverture du Centre Jean Heinisch à Bissen, Service d'activité de jour pour 60 personnes, Centre de formation professionnelle pour 9 personnes et les Ateliers du Tricentenaire: Chocolaterie, Imprimerie et Prestation de Services, pour 40 travailleurs en situation de handicap.
- Personnel chocolaterie: 12 travailleurs en situation de handicap et 3 instructeurs chocolatiers.

« De l'excellence, du cœur et de la solidarité »

Ateliers du Tricentenaire

tél.: 33 22 33 – 1

mail: direction@tricentenaire.lu

web: www.tricentenaire.lu

1 rue de la Gare

L-7228 Helmsange / Walferdange

Les Ateliers Kräizbiërg, atelier protégé à Dudelange

Ateliers Kräizbiërg

Introduction

Les Ateliers Kräizbiërg sont situés à Dudelange, 180 route de Zoufftgen, sur le site de la Fondation Kräizbiërg. Depuis l'ouverture du 1^{er} atelier en 1982, la société coopérative a progressivement développé 10 secteurs d'activités différents et propose aujourd'hui à de nombreuses personnes en situation de handicap un emploi rémunéré. Nous accueillons actuellement 110 personnes présentant principalement un handicap physique, et nous leur offrons une vie professionnelle aussi proche que possible du travail dans le secteur privé. Une équipe multidisciplinaire assure l'encadrement, la formation professionnelle, les soins ainsi que les thérapies des salariés en situation de handicap sur leur lieu de travail. Nous cernons les compétences et les besoins de chaque personne, ses capacités et ses limites, afin de pouvoir renforcer les unes et contourner les autres, en adaptant les postes et les méthodes de travail et en proposant un accompagnement socio-pédagogique adapté.

Qui sommes-nous?

Un des objectifs des Ateliers Kräizbiërg est de promouvoir et de renforcer l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap qui, en raison de leurs compétences et de leurs besoins, ne peuvent exercer une activité professionnelle dans les conditions habituelles de travail. En même temps, la société coopérative Ateliers Kräizbiërg est aussi une entreprise aux ressources multiples qui propose une large gamme de produits originaux et a su entretenir, au fil des décennies, une clientèle qui lui fait confiance. Aujourd'hui, plusieurs centaines de clients fidèles nous confient régulièrement leurs commandes et n'hésitent pas à nous rendre visite lors de leur prochain achat ou simplement à venir admirer le savoir-faire de nos salariés handicapés. Notre personnel est constamment à l'écoute de la clientèle, afin de comprendre ses attentes et de mettre en œuvre des moyens de qualité pour répondre aux différentes demandes.

Comment travaillons-nous?

Les Ateliers Kräizbiërg contribuent à l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap par la production et la commercialisation d'une multitude de produits, ainsi que par la prestation de services pour le compte de tiers. En même temps nous développons constamment notre production afin de satisfaire les exigences croissantes de l'économie.

En vue de l'intégration de nos salariés en situation de handicap sur le marché du travail ordinaire, nous organisons ponctuellement des apprentissages professionnels auprès de partenaires privés et publics. Nous soutenons d'ailleurs activement nos salariés dans leurs démarches d'intégrer le marché du travail ordinaire, et assurons le suivi de ceux qui arrivent à y prendre pied.

Ateliers Kräizbiërg s.c.

tél.: 52 43 52 – 388

mail: ateliers@kraizbiërg.lu

web: www.kraizbiërg.lu

180, Route de Zoufftgen

L-3598 Dudelange

Une récolte fructueuse sur le toit du Neobuild Innovation Center en collaboration avec un partenaire social: ATP asbl

ATP / Neobuild - Communiqué de presse

L'ATP asbl association spécialiste du travail et de la santé mentale et le pôle d'innovation technologique de la Construction Durable Neobuild lancent un partenariat axé sur un échange tripartite entre des professionnels engagés à l'ATP asbl, l'entreprise de construction et l'atelier thérapeutique et protégé ATP asbl.

Quatre stagiaires de l'ATP asbl apportent leurs compétences dans le domaine du maraîchage à l'entreprise Neobuild, 1er pôle d'innovation pour la construction durable, qui a pour ambition de développer une serre urbaine productive sur sa toiture, favorisant ainsi l'économie circulaire.

Neobuild est une société engagée d'un point de vue économique, social et environnemental. Nos engagements prennent la forme d'actions sociales, comme le montre notre collaboration avec l'association ATP. Il s'agit non seulement d'aider des personnes fragilisées et handicapées dans leur réinsertion non seulement professionnelle, mais également sociale, en leur confiant des missions valorisantes, mais aussi de développer de nouvelles façons de construire et de rénover, accélérant ainsi la transition vers une économie verte du bâtiment. Le projet « Urban Farm » dans lequel s'inscrit cette collaboration joue ainsi un rôle socio-culturel et pédagogique en favorisant le lien social. Il peut servir d'exemple pour divers projets ou initiatives de mixité sociale et de travail collaboratif.

L'objectif pour l'ATP est de créer de nouveaux lieux d'expérience professionnelle pour ses stagiaires, de leur donner des perspectives de travail en milieu ordinaire, de participer à la déstigmatisation de la maladie mentale et d'ouvrir des perspectives de développement de partenariat pérenne.

Un projet basé sur la méthode de travail agile en vue de faire émerger de nouvelles opportunités. Pour les usagers de la santé mentale qui ont démontré leurs compétences professionnelles ou qui ont envie de développer leurs compétences, le projet d'insertion en milieu ordinaire est une opportunité de trouver du travail qui leur permettrait de retrouver une place de citoyen contrairement à aujourd'hui où ils sont maintenus en situation de dépendance.

Jörg Wimpfheimer, chargé de direction de l'ATP: « Le projet „maraîchage“, né de la coopération Neobuild - ATP asbl s'avère être un plein succès sur plusieurs niveaux. Dans un premier temps, ce projet a permis à nos stagiaires de s'investir dans une nouvelle activité proche du marché ordinaire du travail. Durant leur stage, les membres d'ATP asbl ont démontré qu'ils sont parfaitement aptes à travailler de manière autonome, de développer une activité tout à fait nouvelle au Luxembourg et de coopérer en tant qu'équipe. Nous avons pu constater une progression considérable chez chacun d'entre eux, que ce soit au niveau des aptitudes techniques, des relations interpersonnelles ou de la confiance en soi.

D'autre part, le succès du stage a démontré qu'une nouvelle méthode d'encadrement axée sur l'autonomisation de la personne est une piste prometteuse à suivre dans la réinsertion professionnelle des travailleurs handicapés. C'est également avec fierté que nous constatons que nos stagiaires ont pu être les premiers à avoir contribué au développement d'un projet innovateur dont pourrait émaner à moyen terme un nouveau secteur de la production agroalimentaire écologique et utile.

Ainsi, tout porte à croire que le projet „maraîchage“ peut être considéré comme un exemple phare de la réinsertion professionnelle pouvant servir de modèle à chaque acteur de l'économie qui se veut socialement responsable. »

Joëlle Welter, stagiaire de l'ATP: « Le stage m'a permis d'acquérir de nouvelles connaissances dans le domaine du maraîchage. J'ai bien aimé m'investir dans une activité tout à fait inconnue au Luxembourg, l'hydroculture, et à être une des premières stagiaires à pouvoir

travailler dans ce domaine. De ce fait, mon stage a été une expérience qui m'a donné le courage à m'engager encore plus dans ma réinsertion au marché ordinaire du travail. »

Patrick Thill, stagiaire de l'ATP: « Le stage chez Neobuild m'a prouvé que je suis absolument capable d'organiser une activité et de mettre des accents dans le travail afin que les choses évoluent. Durant ce stage, j'ai réussi à passer d'une position d'attente passive vers un rôle actif. À côté des nouveaux acquis dans les activités du jardinage que j'ai pu faire grâce à mes co-stagiaires expérimentés, le stage m'a permis d'avancer dans mon développement personnel. Non seulement j'ai appris à encaisser et à accepter les petits échecs qu'on doit parfois subir dans la production des légumes, mais j'ai également fait du progrès dans les relations interpersonnelles en considérant les différentes vues et approches de mes collègues et en mettant l'accent sur la communication. Finalement, comme je suis très concerné par la protection de la nature, je suis fier d'avoir pu contribuer à ce projet alternatif et nécessaire. »

ATP

tél.: 26 33 16 84 – 1

mail: atp@atp.lu

web: www.atp.lu

8 ZI

L-8287 Kehlen

Neobuild

tél.: 26 59 56 700

web: www.neobuild.lu

5A, Zone d'Activités

Economiques Krakelshaff

L-3290 Bettembourg

O.P.E.C.E. - Orientation Professionnelle et Empowerment des Compétences d'Employabilité

Autisme Luxembourg

Le projet O.P.E.C.E. vise à garantir une gestion optimale des demandes d'orientation socioprofessionnelle et de mise à l'emploi adapté, sur le premier marché du travail ou vers des structures en milieu protégé, de personnes atteintes d'autisme. Il propose des initiatives de prévention, de soutien et de mobilisation d'un public cible déjà très fragilisé sur le marché de l'emploi, en vue d'éviter une régression rapide et sensible des capacités d'insertion socio-professionnelle ou une rupture dans le parcours de formation et de mise à l'emploi, compte tenu du manque de places disponibles dans les structures spécialisées ou d'un manque d'intérêt des entreprises privées.

Un dossier d'employabilité de la personne concernée est établi et suit la personne durant son parcours d'insertion professionnelle. Il constitue un document de référence pour de nombreux autres opérateurs, services et agents de développement socio-professionnel tels que notamment l'ADEM et son Service des Salariés Handicapés, les gestionnaires de structures de travail en milieu protégé, la Commission Médicale et la Commission d'Orientation et de Reclassement Professionnel, les patrons d'entreprises et responsables des ressources humaines intéressés par l'engagement d'un salarié handicapé, ... De plus, les personnes concernées profitent de différentes interventions visant à les sécuriser dans leur parcours d'insertion socio-professionnelle, à favoriser leur insertion durable sur le marché du travail ordinaire ou dans le secteur protégé et à améliorer leurs compétences sociales par le biais de techniques d'apprentissage individualisées et de stratégies de compensation du handicap.

Autisme Luxembourg

tél. : 266 233 26

mail: danielle.philippi@autisme.lu

web: www.autisme.lu

1, rue Jos Seyler L-8522 Beckerich

Insertion professionnelle dans les pays en développement

Handicap International

Communiqué de presse (21.11.2016)

Depuis plus de 30 ans, Handicap International œuvre pour la pleine participation des personnes en situation de handicap et vulnérables au sein de la société. En situations d'urgence, de crises chroniques ou de grande pauvreté, ses équipes agissent dans tous les contextes afin d'aider les personnes à retrouver leur place dans leur communauté. Dans ce cadre, les actions de l'association s'articulent autour de quatre pivots : l'accès à l'éducation, l'insertion sociale, l'insertion économique et l'appui à la participation citoyenne.

Dans les pays en développement, seulement 2 personnes sur dix en situation de handicap ont un emploi.* Les projets d'insertion professionnelle visent à promouvoir un travail décent et à permettre aux personnes handicapées de développer des activités génératrices de revenus. Des activités pratiquées dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. Les projets tiennent compte de besoins et de contextes spécifiques, à travers notamment : le soutien à la création de l'auto-emploi, l'aide à l'accès aux ressources financières adaptées et aux formations techniques et professionnelles, la mise en place d'environnements favorables à l'insertion professionnelle ; l'accompagnement de demandeurs d'emploi handicapés et d'employeurs à l'embauche des personnes vulnérables, l'appui aux associations représentatives des personnes handicapées afin qu'elles défendent le droit à l'emploi des personnes handicapées et l'accompagnement des politiques d'emploi inclusives au niveau national.

Des partenariats sont également mis en œuvre avec des institutions de microfinance pour promouvoir des services financiers inclusifs, en coordination avec des associations de personnes handicapées.

L'exemple de l'insertion professionnelle au Sénégal

Bien que l'accès à l'emploi soit reconnu comme un droit fondamental, les personnes en situation de handicap au Sénégal ont peu d'accès à l'insertion professionnelle car elles sont plus souvent tenues à l'écart du marché du travail. Elles sont également souvent sous-employées, renvoyées vers des emplois peu qualifiés et mal rémunérés. La situation des femmes vient renforcer la difficulté d'accès à l'autonomie financière, doublant la barrière face à l'égalité des chances.

Ce constat est d'autant plus troublant que la société sénégalaise évolue depuis une dizaine d'années avec l'émergence d'une jeunesse bien formée, y compris chez les personnes handicapées, l'essor d'un secteur tertiaire et une urbanisation galopante. Face à cette situation, l'Etat sénégalais a adopté une Loi d'orientation sociale pour la protection et la promotion des personnes handicapées en 2010. Cependant la mise en œuvre de cette loi tarde en raison de l'absence de décrets d'application. Par conséquent, pour répondre au manque d'adéquation entre les aptitudes des personnes handicapées en recherche d'emploi et les perceptions et exigences du monde de l'emploi, Handicap International a conçu sur la base d'expériences développées au Sénégal depuis 2005, un programme visant, d'une part, l'amélioration des aptitudes et des compétences des personnes handicapées à travers des formations en lien avec les exigences du marché de l'emploi et des stages. D'autre part, l'association aide à promouvoir l'adaptation de l'environnement du travail pour la prise en compte des besoins des travailleurs en situation de handicap.

Ainsi, l'intervention de Handicap International se fait en appui aux démarches des autorités afin de permettre une réelle l'insertion professionnelle des personnes handicapées par la promotion de leur intégration dans l'emploi formel, notamment salarié.

*Source : Rapport sur le développement humain 2014 (PNUD)

Handicap International Luxembourg
Tel.: 42 80 60 – 1
Mail: contact@handicap-international.lu
Web: www.handicap-international.lu
140, rue Adolphe Fischer
L-1521 Luxembourg

Mode d'emploi = Maintien dans l'emploi à l'exemple de la sclérose en plaques, maladie chronique et évolutive

LLSP / MSL - Ligue Luxembourgeoise de la Sclérose en Plaques / Multiple Sclérose Lëtzebuerg

Face aux risques et aux nécessités d'aménagement du poste de travail qui résultent d'une atteinte chronique évolutive telle que la sclérose en plaques, un employeur peut facilement être tenté de mettre fin aux relations de travail.

Pourtant l'objectif déclaré de la politique et des associations qui défendent les intérêts des personnes atteintes est de conserver au salarié chroniquement malade le plus longtemps possible une activité professionnelle. Pour y parvenir, il s'agit de mobiliser les dispositifs et acteurs de maintien dans l'emploi.

La sclérose en plaques est une maladie incurable, inflammatoire et dégénérative du système nerveux central aux multiples symptômes visibles et cachés, évoluant de façon imprévisible par poussées et/ou de façon progressive, nécessitant des traitements souvent lourds et conduisant fréquemment à des handicaps définitifs qui peuvent être physiques et/ou affecter les fonctions cognitives. Il s'avère en outre qu'au cours de la maladie la plupart des personnes atteintes connaissent des symptômes de fatigue invalidante.

La pathologie de la sclérose en plaques frappe le plus souvent des jeunes adultes entre l'âge de 20 et 40 ans, donc en pleine activité professionnelle. Elle peut engendrer au cours de la vie professionnelle du salarié atteint un absentéisme plus important, un risque accru d'accident de travail (lié aux troubles de la vue, de l'équilibre, de la sensibilité, de la coordination de la motricité), une moindre productivité ou des risques d'erreur dans les tâches effectuées (liés à la fatigue et aux troubles cognitifs), des difficultés relationnelles avec l'entourage (qui perçoit mal la maladie en raison de symptômes invisibles ou de troubles d'humeur du malade).

L'employeur, face aux risques précités et aux nécessités d'aménagement du poste de travail, peut facilement être tenté de mettre fin aux relations de travail.

Ainsi, aujourd'hui, environ la moitié des patients atteints de sclérose en plaques perdent leur emploi entre 9 et 15 ans (1) après le début de la maladie, ce parfois indépendamment d'une perte réelle de leur capacité de travail.

Pourtant le maintien du malade dans son activité professionnelle devrait être primordial. Il lui permettrait de conserver son niveau de vie et des relations sociales nécessaires à son équilibre psychologique. Par ailleurs, une adaptation de poste s'avère souvent plus économique pour l'employeur que l'embauche et la formation de nouveau personnel.

Aussi l'objectif déclaré de la politique et des acteurs militants sur le terrain est de maintenir le salarié chroniquement atteint le plus longtemps possible dans une activité professionnelle, ce éventuellement en mobilisant pour lui des dispositifs et les acteurs de maintien dans l'emploi.

Parmi les dispositifs légaux de maintien dans l'emploi, il faut citer la reconnaissance du statut de travailleur handicapé (2) qui est attribué sur demande à tout salarié qui présente une diminution de sa capacité de travail de 30% au moins et qui est reconnu apte à exercer un

emploi sur le marché du travail (ordinaire ou en atelier protégé).

Ce statut confère différents avantages surtout à l'employeur tels que le respect des quotas légaux pour l'emploi de personnes handicapées ou encore des aides financières et une assistance professionnelle pour l'aménagement du poste de travail.

Depuis le premier janvier 2016 (3) une nouvelle loi sur le reclassement professionnel permet à tout salarié devenu inapte à exercer son dernier poste de travail, si les conditions l'autorisent (taille et possibilités de l'entreprise, ancienneté du salarié,...), d'acquérir le statut de personne en reclassement professionnel. A défaut de possibilité de reclassement interne dans l'entreprise, le salarié peut obtenir un reclassement externe, sinon profiter d'une indemnité professionnelle d'attente.

Parmi les acteurs intervient d'abord le médecin traitant du malade qui le met en congé de maladie et qui remplit le formulaire R4 du Contrôle Médical de la Sécurité Sociale après 6 semaines d'arrêt de travail.

Un rôle primordial est ensuite joué par le médecin du travail qui examine le salarié malade et qui évalue, face à ses capacités restantes, les exigences et la pénibilité du poste de travail et/ou les horaires de travail. Il peut sensibiliser aux besoins et proposer des aménagements de poste ou d'horaire et inviter à la mise en route des mesures précitées permettant le maintien dans l'emploi.

Un rôle important revient à notre avis aussi au service des ressources humaines de l'entreprise. Face à une éventuelle mauvaise perception des symptômes et des besoins du salarié chroniquement malade par ses collègues de travail et ses supérieurs hiérarchiques, il doit jouer un rôle de médiation, sensibiliser aux besoins et veiller à ce qu'il n'advienne pas de culpabilisations ou de comportements discriminatoires à l'égard du salarié atteint. C'est aussi au service des ressources humaines d'organiser la mise en œuvre des aménagements de poste.

Finalement nous aimerions souligner que les organisations des malades (4) sont à la disposition des entreprises pour les informer de façon générale sur les besoins engendrés par la maladie de leur salarié.

Line Fohl-Olinger (membre du conseil d'administration de la LLSP)

(1) Brochure Fondation ARSEP, mars 2015 avec l'aide du Pr Sophie Fantoni-Quinton, Médecin du travail et Docteur en droit au CHRU de Lille et le Pr. Patrick Vermersch, membre du comité scientifique de la Fondation ARSEP et Neurologue au CHRU de Lille

(2) Loi du 12 septembre 2003

(3) Date d'entrée en vigueur de la Loi du 23 juillet 2015

(4) Au Grand-Duché, c'est l'organisation Multiple Sclérose Lëtzebuerg qui peut être contactée pour un soutien informatif en matière de sclérose en plaques.

MSL

tél.: 26 61 05 56

mail: msbill@pt.lu

web: www.msweb.lu

1 Maison

L-7425 Bill Luxembourg

Témoignages

Alves Joaquim: L'atelier protégé CGAL - Chiens Guides d'Aveugles au Luxembourg

(témoignage mentionné dans la woxx, 2.12.2016, p.10-11)

Mon nom est Joaquim Alves, je suis né le 29 janvier 1973 au Portugal. Je suis atteint d'une maladie des yeux dégénérative, la « RÉTINITE PIGMENTAIRE.» (RP).

Après mon arrivée en août de l'année de 2004 à Mont Saint Martin en France, j'ai travaillé pendant quatre ans à l'usine « Arcelor Mittal » à Differdange. Vu le pronostic péjoratif de ma maladie (RP), j'ai dû abandonner mon travail dans cette entreprise le 28 octobre en 2008. En effet, lors de mon dernier contrôle médical, le médecin de travail m'a communiqué que suite à ma déficience visuelle, je n'étais plus apte pour ce travail. Je n'avais pas de contrat fixe, et par conséquent je me suis retrouvé au chômage. J'ai entamé tout de suite les démarches pour obtenir le « STATUT DE SALARIÉ HANDICAPÉ » (SSH). Ensuite, j'ai acheté un appartement à Rodange au Luxembourg où j'habite depuis le 3 novembre 2008. Pendant cinq mois, j'ai cherché du travail partout, malheureusement sans aucun résultat positif.

Lors d'une visite médicale chez mon médecin de famille, j'ai pris connaissance de l'existence d'un « ATELIER PROTÉGÉ » pour déficients visuels à Mersch. Il s'agit de l'atelier protégé « BIESCHBECHER ATELIER » appartenant à la « FONDATION LËTZEBUERGER BLANNEVEREENEGUNG ». J'ai pris tout de suite contact avec Monsieur Roger Hoffmann, le directeur de la fondation « Blannevereenegung », qui m'a mis en relation avec la responsable du « Bieschbecher Atelier », Madame Martine Brochmann. La semaine d'après, j'ai commencé un stage d'un mois. Au terme de ce stage, j'ai signé le 27 avril de l'année 2009 mon contrat à durée indéterminée avec l'atelier protégé de la Fondation Lëtzeburger Blannevereenegung, le « Bieschbecher Atelier ». J'ai travaillé jusqu'au 31 mars 2016 dans cet atelier.

L'atelier protégé est selon moi le meilleur endroit de travail pour une personne en situation de handicap. Heureusement de tels endroits existent. J'y ai trouvé un emploi à mon aise, malgré mon important handicap visuel. Il y avait toujours du travail pour moi. Avec de la bonne volonté et le soutien du personnel responsable, c'était possible de travailler. Ensemble nous avons cherché des astuces et solutions pour réaliser chaque tâche, soit avec différents jeux de lumières, soit en construisant différents modèles en bois ou en carton.

Dans l'atelier protégé, j'ai aussi fait des formations, car un atelier protégé est aussi un endroit où il est possible de se préparer pour une éventuelle réinsertion au marché de l'emploi. Pendant mon travail à l'atelier protégé, j'étais toujours inscrit en tant que demandeur d'emploi à l'Agence Pour le Développement de l'Emploi (ADEM). J'ai pu apprendre la langue luxembourgeoise et actuellement je fais les démarches nécessaires pour obtenir la citoyenneté luxembourgeoise. J'ai eu aussi la possibilité d'approfondir mes connaissances dans le domaine de la bureautique, notamment en suivant des cours en informatique et j'ai appris à travailler sur l'ordinateur « à l'Aveugle.».

Aujourd'hui il existe des logiciels capables de lire tout ce qui s'affiche sur l'écran d'un ordinateur, tel quel le lecteur d'écran « JAWS ».

L'atelier protégé était pour moi un lieu de transition, c'est-à-dire, je voulais m'adapter à ma nouvelle condition de malvoyance pour retourner sur le marché de l'emploi. L'atelier protégé proposait des stages dans différentes entreprises externes pour qu'une personne en situation de handicap puisse y acquérir de l'expérience utile à la réinsertion.

À mon avis, les entrepreneurs ne sont malheureusement pas assez sensibilisés pour la question du salarié avec handicap... Nous, salariés avec handicap, sommes aussi capables de travailler au sein d'une entreprise. Nous avons évidemment besoin de quelques adaptations

spécifiques et beaucoup de bonne volonté des deux parties pour qu'une personne handicapée puisse travailler en conditions optimales. Moi, je peux l'affirmer : C'EST POSSIBLE !!!

À l'atelier protégé, j'ai effectué un stage professionnel dans un supermarché. C'était déjà une bonne expérience. L'atelier protégé m'a proposé encore un autre stage professionnel au sein du secrétariat du Lycée Technique Pour Professions Éducatives et Sociales (LTPES) à Mersch. Depuis le 29 septembre de l'année 2015 j'ai fait plusieurs stages de six mois dans ce même lycée. J'étais convaincu qu'il fallait que je prouve que, malgré mon important handicap visuel, je peux occuper un poste vacant sur le marché de l'emploi. C'est fait. J'ai signé un contrat à durée indéterminée avec le LTPES ! Grâce à ma persévérance et ma volonté, je peux enfin retravailler sur un lieu de travail tout à fait classique.

En conclusion, tout cela aurait été impossible sans le précieux soutien de l'atelier protégé «Bieschbecher Atelier» et la bonne collaboration du LTPES. Un GRAND MERCI à tous !!!

Alves Joaquim (Secrétaire adjoint de l'asbl « Chiens Guides d'Aveugles au Luxembourg »)

CGAL

tél.: 621 286 153

mail: info@chienguide.org

web: www.chienguide.org

B.P. 2420

L-1024 Luxembourg

Granatkina Snejana: Considérer les besoins spécifiques

(publié au Journal, 3.12.16, p.11)

Mon parcours scolaire s'est passé sans barrières particulières, car à cette époque je n'avais pas de problèmes de mobilité tels que j'en ai maintenant. Donc ni les escaliers, ni les longues distances n'étaient un obstacle.

Actuellement, je travaille en tant que graphiste dans l'atelier de sérigraphie à la Fondation Kraizberg suite à la formation accomplie dans le même établissement. Ainsi mon poste de travail actuel est confortable et spécialement adapté à mes besoins. Donc pour l'instant, il n'y a pas besoin d'une aide supplémentaire au travail.

Étant titulaire d'un diplôme d'artiste-peintre professionnel, j'ai suivi un cours de dessin il y a quelques années dans le cadre de la Summerakademie au Lycée des Arts et Métiers à Luxembourg-Ville. Par contre là-bas, j'avais beaucoup de soucis à me déplacer, car il y a un grand nombre d'escaliers et pas d'ascenseur ou d'aménagement quelconque pour des gens à mobilité réduite. J'ai dû demander de l'aide à quelqu'un pour me déplacer dans le bâtiment. C'est tout à fait malheureux de constater de telles difficultés d'accès au cours de mon vif intérêt et d'en être exclue à cause de mon problème de mobilité. Pourtant, tous les bâtiments publics devraient être adaptés...

Pour des personnes en situation du handicap, il est très important de connaître leurs droits et être motivé, prêt à montrer et à parfaire leurs compétences et qualités. Aussi le statut de travailleur handicapé permet de bénéficier de certains avantages comme la flexibilité des jours de congé ou le transport agréé par le Ministère.

Tandis que pour des entreprises, il serait important d'être plus ouvert et favorable envers toutes les personnes, même celles à besoins spécifiques, pour enfin leur donner la chance de montrer qu'elles peuvent faire un travail performant et de mérite.

Snejana Granatkina

Marco: Interview avec une personne atteinte d'épilepsie

AAPE - Association d'Aide aux Personnes Epileptiques

Comment s'est déroulé votre parcours scolaire et votre formation professionnelle ?

J'ai eu une scolarité normale. Après mes études secondaires, j'ai commencé à travailler dans le bureau d'une petite entreprise. Il y a neuf mois, j'ai fait ma première crise d'épilepsie. Depuis ce moment je suis en traitement médical. Le premier médicament n'a pas eu d'effet et j'ai encore fait plusieurs crises.

Comment est votre situation actuelle avec votre emploi?

Je suis toujours en arrêt de maladie. Il semble que le traitement prescrit par mon nouveau médecin est plus efficace. Je n'ai plus fait de crise sévère depuis un mois et demi, juste une plus petite. J'ai bien sûr toujours peur d'une nouvelle crise, mais rester à la maison et broyer du noir n'est pas bénéfique pour mon moral. J'aimerais bien retourner au travail ! En plus je crains que mon patron puisse résilier mon contrat si mon absence se prolonge !

Pourquoi n'avez-vous pas encore repris le travail ?

Les mois où mon traitement n'était pas encore bien adapté, j'étais très fatigué et je n'arrivais pas à me concentrer. Maintenant cela va mieux. Mais la loi prévoit qu'après une perte de connaissance par une maladie on n'a plus le droit de conduire. Or j'ai besoin du permis pour me rendre au travail.

Et les transports publics ?

Il me faudrait prendre un bus puis le train et encore une fois le bus avec ensuite un parcours le long d'une route où il n'y pas de trottoir, parce que mon poste de travail est dans une zone industrielle, éloigné de l'arrêt de bus. Le médecin est d'avis que ce parcours pourra être dangereux si je refais une crise.

Est-ce qu'il n'existe pas des aides pour vous rendre au travail ?

Mes collègues habitent dans d'autres régions et puis on n'a pas les mêmes horaires. Comme je n'ai pas le statut de salarié handicapé, ce qui est une procédure assez longue, je n'ai pas droit au transport pour personnes handicapées par une maladie invalidante. Ce serait bien si les personnes atteintes d'épilepsie, qui doivent renoncer à leur permis jusqu'à ce qu'ils ne fassent plus de crises pendant un an, auraient droit pendant ce temps où leur vie se trouve bien chamboulée à un service pour se rendre au travail pour qu'ils puissent au moins garder leur emploi.

Interview fait par l'AAPE Association d'aide aux personnes épileptiques aape@pt.lu

AAPE

tél.: 52 52 91

mail: aape@pt.lu

web: www.aape.lu

B.P. 45

L-3401 Dudelange

Talbi Radia: Témoignage

Questions de Info-Handicap à Radia Talbi et à sa mère Nicole Wampach dans le cadre du projet « MODES D'EMPLOI »

1. Comment se sont déroulés votre parcours scolaire et votre formation professionnelle ?

Radia est née en Algérie et suite à une naissance très compliquée, elle a gardé un retard psychomoteur. À 11 ans, suite aux événements en Algérie, la famille est venue au Luxembourg, à Differdange. En Algérie, elle avait suivi tant bien que mal une classe normale. À Differdange, elle a suivi la classe d'accueil pendant 3 ans, ensuite une année à l'Ediff à Esch/Alzette et ensuite l'école à St. Mard près de Virton. Avec les responsables de St. Mard, elle a effectué plusieurs stages au Luxembourg en vue d'un travail. Ainsi elle a été à la maison de retraite de Differdange, chez le boulanger Maître Henri, à l'hôpital de Differdange, à la Station Shell de Niederkorn, à la cantine de l'école de Differdange et à la bibliothèque de Differdange. Radia vous dirait que ses préférés étaient la Station Shell et la bibliothèque. Après, elle a pu intégrer l'APEMH à Bettange où elle a travaillé à la « sous-traitance ». Depuis deux ans maintenant elle fait partie de l'équipe qui travaille auprès de Luxlait (toujours avec comme patron l'APEMH). Elle y est soit « au frigo », soit « à la Spull ». Cela lui plaît beaucoup.

2. Est-ce que vous avez eu des aménagements spécifiques ?

Pas vraiment, du fait qu'elle a été prise en charge par l'école « Établissement d'enseignement spécial primaire et secondaire de la communauté française » de St. Mard et ensuite par l'APEMH. Ces organismes sont tout à fait adaptés. Radia a été à St. Mard jusqu'en 2001. Elle est à l'APEMH de Bettange depuis la même année. Elle a reçu la montre de dix ans d'ancienneté de service en décembre 2011. À St. Mard, Radia a participé à une production théâtrale filmée et intitulée « La différence oui, l'indifférence non ». Cela illustre très bien le problème. J'ai encore le film de cette production.

3. Est-ce que vous avez le statut de salarié handicapé et quel en est l'avantage pour vous ?

Radia a le statut de « travailleur handicapé ». Elle est occupée par un atelier protégé et bénéficie d'un revenu et d'une indemnité compensatoire.

4. En quoi consiste votre travail ?

Quand Radia est à Bettange, elle travaille en soustraitance, elle fait des activités variables : peser le contenu pour les poupées Kiwanis, coller des étiquettes, ranger et placer les publicités, couper et placer les copeaux de bois pour allumer le feu, etc. Chez Luxlait, elle lave les grandes boîtes (Spull) ou bien elle colle les étiquettes (frigo).

5. Êtes-vous confrontée à des problèmes au travail dû à votre handicap ?

Pas vraiment, si ce n'est des « querelles » entre filles dans le bus.

6. Quels conseils pouvez-vous donner à d'autres personnes en situation de handicap à la recherche d'un travail ?

En tant que maman de Radia, je recommanderais la voie que Radia a prise. À St. Mard, la structure était très adaptée et l'APEMH est super. Le personnel est compétent et finalement Radia est contente à sa manière.

7. Quels conseils souhaitez-vous donner aux entreprises qui les accueillent ?

Difficile à dire, mais se mettre à la place des personnes avec une déficience intellectuelle. À voir Radia physiquement, on ne dirait pas qu'elle a une déficience. Mais il faut beaucoup de patience et de savoir-faire avec les personnes handicapées. Il faut leur donner une chance, mais une chance accessible. Ne pas en demander trop et surtout ne pas les mettre sous pression. Valoriser leur travail et un mot d'encouragement, cela fait beaucoup d'effet.

Theisen Joanne: Besoins d'une personne Asperger au poste de travail

Info-Handicap (dt. Version veröffentlicht im Tageblatt, 3.12.2016, S.57 und Ausschnitt der dt. Version im Journal, 3.12.16, S.11)

Ma profession désirée était enseignante à l'école fondamentale. Néanmoins, lors de l'obtention du diplôme, après avoir traversé 6 années remplies d'efforts acharnés et de stages déclenchant des burnouts et dépressions, j'ai fini par m'avouer que des effondrements réguliers et mensuels, dus aux surcharges sensorielles et relations interpersonnelles intenses au quotidien scolaire, ne servent pas forcément comme base idéale pour un exercice de profession à long terme.

Si j'avais été en connaissance du syndrome d'Asperger lors de ma période scolaire et étudiante, mon parcours aurait-il été différent? Aurais-je appris à temps des mécanismes de compensation, développé des stratégies pour mettre en place les moments de retraite et décompression indispensables, des stratégies pour identifier le point de non-retour social émotionnel-cognitif, dont le dépassement exige des jours voire des semaines jusqu'à ce que mon système nerveux se remette? Ne me serais-je pas passionnée pendant des années pour un métier social, aurais-je en revanche ciblé d'emblée un métier réaliste avec peu de contacts sociaux, peu de spontanéité, peu d'agitations, peu de multitasking et peu d'exigences? Peut-être. Dans mon cas, je sortais profondément insécurisée de ma formation universitaire, parce que j'étais incapable, malgré de la volonté et du talent, de la motivation, de l'intelligence et de la réflexion, de fonctionner de manière normale et à long terme au quotidien professionnel. D'autres expériences professionnelles dans des jobs d'étudiants ou activités bénévoles se déroulaient selon le même principe. N'étais-je tout simplement pas à la hauteur et trop bête pour effectuer un travail ?

Heureusement pour moi, des collaboratrices aimables de la Fondation Autisme Luxembourg (FAL) m'aidaient à retrouver une auto-évaluation saine, la reconnaissance et le respect de mes limites sensorielles et cognitives et l'obtention du statut du salarié handicapé ; une dame de l'autisme Luxembourg asbl me soutenait dans l'analyse de mes points forts et faibles, besoins et compétences, ainsi que des caractéristiques d'un lieu de travail adapté ; et enfin, un collègue me donna le tuyau merveilleux d'un poste à temps partiel temporaire chez Info-Handicap asbl.

Après 5 mois d'embauche, je peux dire ceci: 16 heures de travail par semaine, avec la possibilité d'une répartition flexible de mon horaire si nécessaire, un trajet en bus court et simple jusqu'au lieu de travail, un propre bureau calme, 8 collègues de travail agréables et gentils, travail sur l'ordinateur, peu de mails, pas de coups de téléphone à part de courts échanges avec les collègues occasionnellement, des pauses de midi tranquilles en petit comité dans la salle de cuisine, des coups de pouce patients pour m'organiser et prioriser, de la compréhension quand je suis silencieuse ou quand je me retire – bref, toute une panoplie de conditions de travail incroyablement précieuses, nécessaires et secourables, me permettant en tant que personne avec le syndrome d'Asperger de fournir à long terme un bon travail et de gagner ma vie pour une bonne partie moi-même.

Il est possible de combiner handicap et emploi – avec une connaissance de soi réaliste, un support professionnel et un poste de travail sensibilisé et bienveillant. Mon avenir n'est pas encore assurée, mais je me sens rassurée que je peux trouver et remplir ma place dans la société. J'en remercie chaque personne qui m'a aidée sur ce chemin et qui continue à m'appuyer !

Articles de nos partenaires

Docler Holding soutient Info-Handicap Docler Holding - Communiqué de presse

Un sponsoring de 4000€ pour le projet « Modes d'emploi » qu'Info-Handicap lance dans le cadre de la Journée Internationale des Personnes Handicapées.

En effet, les Nations Unies ont dédié le 3 décembre aux personnes en situation de handicap. Les Etats parties et l'Union Européenne saisissent chaque année l'occasion pour organiser des actions de sensibilisation visant à combattre les discriminations basées sur le handicap.

Au Luxembourg, Info-Handicap s'engage depuis sa création pour coordonner des actions nationales à travers des activités grand-public, des campagnes de presse ou encore des conférences de haut niveau. Malgré le soutien étatique non négligeable, il incombe à Info-Handicap de rassembler la plus grande partie des fonds nécessaires pour financer ces événements et, en référence à son engagement de ne pas concurrencer ses 57 associations membres au niveau d'appels à dons, les campagnes de sensibilisation d'Info-Handicap s'appuient majoritairement sur la participation financière de la part des partenaires impliqués ainsi que sur le sponsoring de la part d'entreprises comme la société Docler Holding.

« Nous sommes très fiers de soutenir Info-Handicap pour la deuxième année consécutive à l'occasion de la Journée Internationale des Personnes Handicapées et plus spécifiquement leur projet de société inclusive », déclare Karoly Papp, Cofondateur & CEO de Docler Holding.

« Il existe toute une série de mesures et d'outils destinés à favoriser l'insertion professionnelle des salariés handicapés, et pourtant, cela reste un défi important. Le projet « Modes d'Emploi. » s'inscrit dans une démarche visant à influencer le fonctionnement de notre société afin d'œuvrer vers une meilleure inclusion des personnes en situation de handicap sur le marché de l'emploi. », explique Vera Bintener, Coordinatrice du service d'information juridique d'Info-Handicap.

Le sponsoring de Docler Holding servira à créer www.modesdemploi.lu

À propos de Docler Holding

Docler Holding est une entreprise internationale qui compte plus de 1000 employés dans le monde. Créée en 2001 et motivée par les idées et les visions de jeunes entrepreneurs enthousiastes, Docler Holding dispose aujourd'hui d'une portée et d'une présence mondiale. Le Groupe développe et exploite des sites leaders mondiaux dans l'industrie du Live streaming et a également créé un grand nombre d'entreprises diversifiées qui connaissent une croissance continue dans les domaines des TIC, des médias et du divertissement.

Pour plus d'information: www.doclerholding.com

Contact Melanie Delannoy - Head of PR and Communications

Melanie.Delannoy@doclerholding.com

(Handi)Cap Emploi: Encourager l'emploi des personnes en situation de handicap

IMS Luxembourg

Embaucher une personne en situation de handicap sur le marché du travail ordinaire n'est, à ce jour, toujours pas un acquis. Pourquoi les employeurs n'embauchent-ils pas ou peu de profils ayant un handicap ? Et surtout comment pourrait-on encourager l'emploi de personnes en situation de handicap? IMS Luxembourg fournit quelques pistes de réponse...

Même parmi les entreprises sensibilisées à la Diversité - 56% des signataires de la Charte de la Diversité traitent le handicap dans leur politique diversité - des freins à l'embauche de personnes en situation de handicap subsistent. Selon un sondage mené parmi les entreprises signataires de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg et/ou membres d'IMS, 64% des répondants estiment qu'il y a un manque de candidats et 45% sont d'avis de ne pas pouvoir proposer de poste adapté. En effet, la plus grande crainte parmi les répondants est l'aménagement du poste de travail (53%).

Afin de désamorcer les biais inconscients et préparer l'employeur à recruter et accueillir une personne en situation de handicap, IMS Luxembourg a lancé le projet (Handi)Cap Emploi. IMS répond à ce double objectif à travers des formations pratiques dans lesquelles employeurs et candidats sont amenés à combattre les idées reçues autour du handicap. Les employeurs sont amenés à travailler sur des aspects facilitant l'insertion de ce public-cible dans leurs organisations (processus de recrutement – wording des annonces – entretiens d'embauche, mais aussi intégration du handicap dans la politique de gestion de la diversité, etc.). Ces workshops donnent, par la suite, lieu à des « Cafés pour l'Emploi », où les employeurs et les candidats en situation de handicap ont l'occasion d'échanger et de se rendre compte que certains stéréotypes ne sont pas fondés. En complément de ces ateliers, IMS a lancé un guide pratique pour accompagner l'employeur dans sa démarche d'inclusion de personnes en situation de handicap.

Ce projet, financé grâce au Fonds social européen, au Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie Sociale et Solidaire, au Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région, ainsi qu'à l'ADEM, permet donc de mettre en relation des personnes en situation de handicap à la recherche d'un emploi avec des entreprises ayant des postes à pourvoir et souhaitant accéder à ces profils.

En 2016, IMS a organisé deux sessions de formations et deux « Cafés pour l'Emploi », auxquels 57 candidats et 16 entreprises ont participé. Le premier « Café pour l'Emploi » a connu un taux de réussite de 30%, permettant ainsi à des candidats motivés de réintégrer le marché du travail ordinaire. Une dernière session d'ateliers et un dernier « Café pour l'Emploi » seront organisés en février/mars 2017.

Pour plus de détails et d'informations, ainsi que pour commander ou télécharger le guide pratique « (Handi)Cap Emploi », rendez-vous sur les sites d'IMS Luxembourg ou de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg (www.imslux.lu / www.chartediversite.lu)

Le guide pratique (Handi)Cap Emploi apporte les informations essentielles pour l'embauche de personnes en situation de handicap au Luxembourg: cadre légal, procédures de reconnaissance du statut, mais aussi des conseils pratiques sur l'inclusion sur le marché du travail et un référentiel des acteurs incontournables.

IMS Luxembourg
tél.: 26 25 80 13
mail: info@imslux.lu
web: www.imslux.lu
B.P. 2085
L-1020 Luxembourg

Interview d'Info-Handicap avec Monsieur le Ministre Claude Meisch dans le cadre du projet « MODES D'EMPLOI »

Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse

1. Êtes-vous d'avis que l'emploi des personnes en situation de handicap est un défi à relever et comment évaluez-vous l'urgence d'y réagir?

Il va de soi que l'emploi des personnes en situation de handicap est à promouvoir et ne peut pas être remis en cause. La sensibilisation de tous les citoyens à cet effet est indispensable.

Voilà pourquoi l'inclusion scolaire d'élèves à besoins éducatifs spécifiques est un vecteur important pour combattre les préjugés même avant leur apparition et pour rapprocher des personnes qui semblent différentes.

Quand les contacts entre êtres humains avec ou sans besoins éducatifs spécifiques se font dès un âge précoce, les futurs employeurs montreront probablement moins de réticences à l'égard de personnes en situation de handicap.

Il y a nécessité de poursuivre dans la voie entamée. Dire qu'il y a urgence suggère que le sujet en question n'aurait pas été suffisamment reconnu jusqu'à présent. Or, il y a plutôt lieu de renforcer encore les efforts en matière d'inclusion des dernières années qui ont pourtant été considérables.

2. Quelles sont les mesures actuellement en place destinées à combattre le chômage des personnes en situation de handicap?

En ce qui concerne le département de l'Éducation nationale, l'emphase est mise sur une formation individualisée des élèves à besoins éducatifs spécifiques et sur un rapprochement maximal d'élèves avec ou sans besoins éducatifs spécifiques pour favoriser les contacts sociaux entre eux.

Il est évident que chaque enfant et jeune doit être soutenu de sorte à déployer au maximum ses facultés personnelles et cette maxime vaut également pour les élèves à besoins éducatifs spécifiques.

La population des personnes en situation de handicap est en elle-même très hétérogène.

Les enfants et jeunes à troubles de l'ouïe, ceux qui sont malvoyants ou aveugles, et ceux à motricité restreinte fréquentent l'enseignement ordinaire pour autant que leurs facultés cognitives le permettent.

Leur initiation précoce aux aides techniques auxiliaires et l'aménagement de leurs postes scolaires avec les équipements nécessaires (vidéoloupes, claviers braille) les soutiennent lors de leur parcours scolaire. Celui-ci aboutira le cas échéant à l'achèvement d'études secondaires ou d'études supérieures et par là à un emploi sur le premier marché du travail où les mêmes supports technologiques seront mis en place.

Notons que les nouvelles technologies, qui changent le travail quotidien de chacun et le monde du travail en général, sont une valeur ajoutée précieuse dans le cadre de la formation des élèves à déficiences fonctionnelles.

Voilà pourquoi le département de l'Éducation nationale appuie entre autres le fonctionnement d'une cellule de compétences que l'Institut pour Déficients visuels de l'Éducation différenciée a instaurée au Campus Geesseknäppchen où tous les régimes de l'enseignement secondaire sont représentés.

La transcription de manuels et l'adaptation d'outils scolaires peuvent se faire sur place et les enseignants accueillant des jeunes malvoyants ou aveugles sont conseillés par du personnel spécialisé.

La classe OPTIC instaurée en 2014 au Lycée technique de Bonnevoie permet aux élèves malvoyants ou aveugles d'intégrer l'apprentissage de techniques auxiliaires dans leur horaire scolaire normal. En effet, les élèves risquent d'être surmenés par les deux programmes parallèles (programme scolaire proprement dit et apprentissage de techniques spécifiques) et de décrocher par la suite. L'harmonisation des deux volets dans le cadre de l'horaire scolaire évite ce surmenage.

Il en est de même des classes que le Centre de Logopédie a instaurées dans les lycées pour favoriser la réussite scolaire de ses élèves. En ce qui concerne les élèves à facultés mentales et cognitives restreintes, des démarches sur mesure et en considération du profil spécifique de chaque jeune sont nécessaires.

Ces initiatives concernent aussi bien les jeunes ayant achevé leur scolarité dans une classe de l'enseignement ordinaire que ceux qui ont poursuivi leur parcours dans une école spécialisée de l'Éducation différenciée dont tous les services fonctionnent en réseau.

Au-delà de leur obligation scolaire, les jeunes à besoins éducatifs spécifiques ont la possibilité de fréquenter un centre de propédeutique professionnelle de l'Éducation différenciée qui les prépare à la vie active et à leur insertion sur le premier marché du travail ou dans un atelier protégé.

Afin de favoriser, dans la mesure du possible, l'insertion de jeunes sur le premier marché du travail, un coordinateur de ces initiatives a été désigné à la rentrée scolaire 2016 /2017. Il lui appartient d'harmoniser au mieux le profil des jeunes aspirants et les exigences de postes de travail éventuellement disponibles.

De concert avec les chargés de la direction des centres de propédeutique professionnelle de l'Éducation différenciée, il entretient une collaboration étroite avec les services compétents de l'ADEM, tend à établir et à renforcer un réseau d'employeurs privés potentiels et s'échange régulièrement avec les gestionnaires d'ateliers protégés privés.

Dans le cadre de la formation des élèves à besoins éducatifs spécifiques, une attention particulière est accordée à la concordance entre les techniques auxiliaires employées dans les ateliers protégés et celles qui sont enseignées à l'enfant et au jeune. (Lecture de pictogrammes, „lautsprachbegleitende Gebärden“, etc.).

Il appartiendra aux centres de compétences planifiés dans le cadre de la restructuration de l'Éducation différenciée, d'appuyer de manière renforcée la formation des élèves en situation de handicap et par là leur mise au travail.

Note explicative : le fait que les ateliers protégés conventionnés emploient également la désignation « propédeutique professionnelle » pour la formation des jeunes qu'ils accueillent, prête parfois à confusion. Le présent texte vise explicitement les centres de propédeutique professionnelle œuvrant dans le cadre de l'Éducation différenciée, voire du MENJE.

3. Pensez-vous que les mesures en place permettent de combattre effectivement le chômage des personnes handicapées? De quelle façon et quelles en sont les étapes dans le temps?

Le chômage est un problème structurel qui ne concerne pas seulement les personnes en situation de handicap, mais qui concerne également les personnes en situation de handicap.

Le Gouvernement y réagit par un ensemble de mesures dont la description détaillée dépasse le cadre du présent discours.

Dans le cadre de cette question, il faut porter une attention particulière aux personnes à handicap mental et/ou à besoins spécifiques complexes (handicap grave).

Il est vrai que de nombreuses personnes en situation de handicap peuvent contribuer activement à la création d'une plus-value économique. Mais il n'en est pas moins vrai qu'un nombre restreint de personnes ne seront, de par leurs dispositions et malgré leur investissement

subjectif, pas aptes à participer à la création de cette plus-value.

4. Quels sont selon vous les besoins/réserves des entreprises en matière d'embauche ou de maintien dans l'emploi des salariés handicapés et comment pensez-vous que votre ministère puisse y répondre?

L'organisation de stages dans lesquels les partenaires de l'école dont le jeune ressort sont étroitement impliqués, est une mesure qui sensibilise et familiarise les employeurs aux personnes en situation de handicap et constitue un facteur rassurant pour les responsables d'entreprises. Sachant qu'en cas de situations difficiles ils pourront compter sur l'aide de professionnels qualifiés, les employeurs sont plus disposés à accueillir des jeunes à besoins éducatifs spécifiques dans leur entreprise.

En ce qui concerne les jeunes à déficience mentale, de nouvelles démarches ont été mises à l'épreuve. Des phases de stage en entreprise se font pendant 4 jours par semaine en présence du titulaire de groupe, le cinquième jour étant réservé à l'évaluation à l'école des expériences que le jeune a faites sur son lieu de stage. Les réussites et les échecs sont analysés pour adapter le programme scolaire aux matières qui sont encore à assimiler.

Comme les jeunes à déficiences mentales n'obtiennent pas de diplôme, les enseignants concentrent leurs efforts sur la constitution d'un portfolio, décrivant les activités et missions que le jeune est apte à accomplir et renseignant sur les productions qu'il peut parfaire. Cette documentation permet à l'employeur d'évaluer à quel poste de travail le jeune pourrait éventuellement être affecté.

La mise au travail de ces jeunes nécessite un enseignement très individualisé, dispensé par du personnel particulièrement formé à cet effet. Voilà pourquoi le Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse a renforcé sensiblement et renforcera encore les services responsables de l'enseignement d'élèves à besoins éducatifs spécifiques. Dans le même but il tend à promouvoir la formation continue dans le domaine en question.

5. Selon nous le travail interministériel dans ce domaine est primordial. Quelle est votre position à ce sujet?

La nécessité du travail interministériel est évidente. La direction, les chargés de la direction des écoles spécialisées de l'Éducation différenciée et tous les partenaires du Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse auxquels des jeunes en situation de handicap sont confiés, entretiennent des contacts réguliers ou du moins ponctuels avec les instances concernées d'autres ministères.

Interview d'Info-Handicap avec Monsieur le Ministre Nicolas Schmit et Madame la Ministre Corinne Cahen dans le cadre du projet « MODES D'EMPLOI »

Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région

1. Êtes-vous d'avis que l'emploi des personnes en situation de handicap est un défi à relever et comment évaluez-vous l'urgence d'y réagir ?

Conformément à l'article 27 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées (ci-après CRDPH), les États Parties, dont le Luxembourg, reconnaissent aux personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, le droit au travail et la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouverts, favorisant l'inclusion et accessibles aux personnes handicapées.

L'accès à un emploi régulier doit être garanti de la même façon aux personnes handicapées qu'à toute autre personne.

La lutte contre le chômage en général est un défi journalier pour les décideurs politiques et il s'agit de créer des instruments, à côté de la création d'ateliers protégés, qui favorisent l'inclusion de salariés handicapés sur le premier marché de l'emploi.

Ce qui est primordial pour toute personne, handicapée ou non, avant d'accéder au marché de l'emploi est de disposer d'une solide formation de base.

À cet effet, le Gouvernement assure la mise en place de mesures concrètes afin que tout un chacun puisse acquérir cette formation ou cet apprentissage de base ainsi que des instruments légaux nécessaires à la réalisation d'une inclusion réussie dans le monde du travail et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Ces mesures consistent notamment en la possibilité pour l'employeur et le salarié handicapé de recourir à l'assistance d'une personne disposant des qualifications nécessaires en matière du handicap spécifique du salarié en question et en matière de droit du travail qui assurera un accompagnement professionnel de l'employeur et du salarié handicapé afin de faciliter l'inclusion dans l'entreprise, l'accueil favorable et l'acceptation auprès des équipes en place et le maintien dans l'emploi du salarié handicapé.

La réussite de cette inclusion passe aussi par des campagnes de sensibilisation auprès des employeurs potentiels, qui devront être encouragés à prendre au sérieux leur responsabilité sociale en engageant des personnes handicapées et amenés à reconnaître la plus-value considérable que ces dernières sont susceptibles d'apporter pour l'entreprise.

2. Quelles sont les mesures actuellement en place destinées à combattre le chômage des personnes en situation du handicap ?

L'obtention du statut de salarié handicapé peut donner droit à des aides et mesures ainsi qu'à un accompagnement, pour faciliter l'insertion ou la réinsertion sur le marché de l'emploi (que cela soit dans le secteur privé, public ou dans un atelier protégé) des personnes en situation de handicap.

L'ADEM fixe les mesures personnalisées à prendre en vue de l'intégration ou de la réintégration professionnelle des salariés handicapés. Les mesures et aides dont peuvent bénéficier les salariés handicapés sont nombreuses:

- l'attribution d'une participation de l'État au salaire ;
- une participation aux frais de formation ;

- une prime d'encouragement ou de rééducation ;
- la prise en charge des frais relatifs à l'aménagement des postes de travail et des accès au travail
- la participation aux frais de transport ;
- la mise à disposition d'équipements professionnels adaptés.

Chaque année, 50 postes exclusivement réservés aux salariés handicapés destinés à être embauchés par le secteur public sont mis à disposition. L'ADEM propose les candidats adéquats.

Depuis le début de l'année 2016, le demandeur d'emploi ayant le statut de salarié handicapé peut bénéficier d'un stage de professionnalisation ou d'un contrat de réinsertion-emploi lui offrant une réelle perspective d'emploi chez un employeur. Ces deux types de contrat lui permettent de montrer de manière concrète aux employeurs ses compétences et capacités, mais aussi d'acquérir de nouvelles compétences.

Autre nouveauté depuis 2016 : le projet Handi(CAP) Emploi, initié par IMS (Inspiring More Sustainability) asbl et co-financé par le Fonds Social Européen vise à favoriser l'insertion de personnes en situation de handicap sur le marché du travail ordinaire en organisant des rencontres entre entreprises et demandeurs d'emploi, nommées « Café pour l'emploi ». Ce projet est organisé en étroite collaboration avec l'ADEM et soutenu par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, ainsi que par le Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région. Ces rencontres sont précédées de workshops préparatoires pour les entreprises, ainsi que pour les candidats. Six personnes ont déjà retrouvé en 2016 un emploi grâce à l'organisation de deux sessions « Café pour l'emploi ».

Enfin, dans le cadre du partenariat avec les partenaires sociaux, l'INDR (Institut National pour le Développement durable et la Responsabilité sociale des entreprises) et les syndicats OGBL et LCGB, en collaboration avec l'ADEM, ont élaboré un profil de compétence qui a pour objectif de documenter l'employabilité des demandeurs d'emploi en situation de handicap. Il se focalise sur ce que le demandeur d'emploi sait faire, plutôt que de mettre en avant ce qu'il ne sait pas faire du fait de son handicap. Une fois rempli, le formulaire anonymisé peut être téléchargé sur le JobBoard, plate-forme électronique de l'ADEM.

Les entreprises bénéficient ainsi d'un document unique standardisé qui leur fournit toutes les informations essentielles pour recruter un salarié en situation de handicap.

L'État continuera à investir dans l'adaptation et le développement des Ateliers protégés. Il s'agit de structures proposant un contrat de travail à des salariés handicapés qui, en raison de leur handicap, ne sont pas (encore) orientés vers le marché de travail ordinaire. Les structures sont gérées par des associations disposant d'un agrément ministériel. Fonctionnant comme unité économique de production et de services, les structures génèrent des recettes qui sont réinvesties dans le développement des activités. Fin 2016, 1067 salariés handicapés travaillent sous contrat d'emploi dans un atelier protégé.

3. Pensez-vous que les mesures en place permettent de combattre effectivement le chômage des personnes handicapées ? De quelle façon et quelles en sont les étapes dans le temps ?

Le monde du travail demande de la part des entreprises et des individus une haute réactivité aux nouvelles donnes. L'évolution de la société dans un environnement de plus en plus digitalisé et souvent dématérialisé exige une adaptation continue des connaissances et compétences.

En cas de période de chômage, l'employabilité de la personne concernée doit être augmentée en ayant recours aux mesures existantes. D'une part, le salarié handicapé en situation de chômage peut de sa propre initiative demander la prise en charge d'une formation. D'autre part, l'ADEM et ses services veillent à proposer à la personne les mesures

appropriées.

Les offres de formation existantes à l'ADEM servent à augmenter l'employabilité des personnes et à activer les personnes dès que possible en vue de leur insertion professionnelle.

Les salariés handicapés qui ne peuvent pas encore intégrer le marché ordinaire peuvent être orientés, en cohérence avec leur handicap spécifique, vers un des ateliers protégés en mesure de leur offrir un poste de travail adapté. Le soutien des ateliers protégés est poursuivi par le Gouvernement en place.

Comme mentionné ci-dessus, le Gouvernement a mis en place en 2016 de nouvelles mesures avec le Stage de Professionnalisation (SP) et le Contrat de Réinsertion-Emploi (CRE). Il compte introduire en 2017 des mesures supplémentaires visant un accompagnement sur mesure et intensif, et ce sur demande de l'entreprise et du salarié. Du côté de l'entreprise, ces mesures engendrent également des avantages financiers puisque le SP en entreprise est un stage non rémunéré. L'entrepreneur n'est pas tenu de verser une rémunération au stagiaire. Le stagiaire a cependant droit à une indemnité de stage de 323 euros par mois (indice 775,17) versée par l'ADEM.

En ce qui concerne le CRE, l'ADEM procède chaque mois au paiement de l'indemnité au demandeur d'emploi. L'indemnité est soumise aux charges sociales et fiscales prévues en matière des salaires, la part patronale étant prise en charge par le Fonds pour l'emploi. L'entreprise rembourse 50 % du salaire social minimum à l'ADEM.

Par ailleurs, au sein du service employeurs, deux conseillères employeurs s'occupent exclusivement de l'aide au recrutement de salariés reclassés et handicapés au sein des entreprises. Elles sont responsables de toutes les offres publiques concernant l'embauche de salariés handicapés et proposent activement des personnes en situation de handicap ou de reclassement qui conviennent aux profils recherchés parmi les offres d'emploi déclarées à l'ADEM.

Un nouveau projet, « COSP-HR », débutant en janvier 2017 devra favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap ou de reclassement sur le marché de l'emploi. Concrètement, ce projet se caractérise par une collaboration interministérielle étroite entre le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, l'ADEM, le Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande région, le Ministère de la Santé, l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL), l'Institut National pour le Développement durable et la Responsabilité sociale des entreprises (INDR) ainsi que le Rehacenter et le Centre Hospitalier Neuro-Psychiatrique. Ces deux établissements publics sont les partenaires clés du projet puisqu'ils réalisent les évaluations médicales et les orientations en lien direct avec l'état de santé des personnes en situation de handicap.

Le projet « COSP - HR » proposera aux demandeurs d'emploi ayant le statut du salarié handicapé et/ou du reclassé inscrits à l'ADEM, une évaluation de l'état de santé actuel, des capacités physiques, psychiques et de travail, de la résistance au stress et des compétences sociales en groupe par le biais de différents examens médicaux, évaluation suivie d'une formation et d'un encadrement dans la recherche d'un emploi. L'orientation et la définition d'un projet professionnel personnalisé, en lien avec les capacités résiduelles sont des éléments clés du projet.

L'objectif est de relancer un processus de (ré)insertion professionnelle au niveau de l'individu, sur base d'une évaluation actualisée, systémique et à valeur ajoutée. Ce processus vise à augmenter l'employabilité des demandeurs d'emploi ayant le statut du salarié handicapé et/ou du reclassé.

Une idée de base est d'impliquer les employeurs à travers des speed-dating le plus tôt possible dans la mise en place du projet, vu que ce sont les employeurs qui connaissent le mieux les critères et les qualifications selon lesquels ils vont recruter à court et à moyen terme.

4. Quels sont selon vous les besoins/réserves des entreprises en matière d'embauche ou de maintien dans l'emploi de salariés handicapés et comment pensez-vous que vos ministères puissent y répondre ?

Il arrive que certaines entreprises aient encore des réticences à embaucher des personnes en situation de handicap, tout simplement parce que le terme de handicap ne laisse parfois pas imaginer, qu'au-delà de certaines limites, les personnes possèdent des compétences qui peuvent parfaitement être compatibles avec les besoins en main d'œuvre des entreprises. Il y a donc un travail de sensibilisation à faire de la part des ministères et de l'ADEM afin d'informer au mieux les entreprises des possibilités de recrutement et de l'accompagnement dont elles peuvent bénéficier de la part de l'ADEM lorsqu'elles recrutent un demandeur d'emploi en situation de handicap. Ce travail est notamment réalisé grâce aux deux mesures introduites en 2016, le contrat de réinsertion emploi et le stage de professionnalisation, qui donnent une réelle chance de rencontre aux demandeurs d'emploi et aux employeurs sans contraintes ni obligations et qui permettent donc aux entreprises de se faire une idée des compétences du candidat ; charge à celui-ci de démontrer qu'il correspond aux attentes de l'employeur.

En 2017, l'ADEM mettra l'accent sur l'insertion des personnes handicapées et/ou reclassées et procédera à une promotion des mesures en faveur de l'emploi dédiées à la population cible.

Une autre mesure qui devrait voir le jour en 2017 est l' « aide à l'inclusion dans l'emploi ». L'avant-projet de loi correspondant sera présenté encore cette année au Conseil de Gouvernement.

Il est prévu que cette aide à l'inclusion dans l'emploi sera prestée par un assistant à l'inclusion dans l'emploi dans le domaine du handicap sur le lieu du travail du salarié handicapé. La mesure a principalement pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi grâce à un accompagnement professionnel du processus d'intégration professionnelle dans l'entreprise des salariés handicapés et adapté aux besoins de la personne en situation de handicap et aux exigences du poste de travail en question.

Les assistants à l'inclusion dans l'emploi pourront être des personnes ayant le statut d'indépendant ou de salarié et devront disposer d'un agrément à délivrer par le Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région. Les dépenses en relation avec les honoraires des assistants à l'inclusion dans l'emploi pourront être prises en charge par le Fonds pour l'Emploi.

Le MTEESS continue le dialogue et l'échange avec les partenaires sociaux dans le cadre des divers mécanismes institutionnels, ceci permettant le mieux de prendre acte des appréhensions et de développer ensemble les instruments adaptés.

L'échange régulier avec les divers départements ministériels permet, au niveau du Gouvernement, de développer les mesures d'une politique active de l'emploi.

5. Selon nous le travail interministériel dans ce domaine est primordial. Quelle est votre position à ce sujet ?

Le Gouvernement en place pratique un échange et une collaboration réguliers. Dans le thème de l'inclusion professionnelle des personnes bénéficiant du statut de salarié handicapé, l'implémentation de la Convention des Nations Unies relative aux droits des Personnes Handicapées au niveau national prévoit que le Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région ait le lead pour coordonner les politiques des divers départements ministériels.

En outre, la coordination des travaux de mise en œuvre de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées et du plan d'action du gouvernement luxembourgeois relève de la compétence du Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région. Ainsi, le Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région, en tant qu'instance de coordination pour les politiques en faveur des personnes handicapées, organise régulièrement des réunions d'échange et de concertation avec les « points de contacts CRDPH » de tous les autres ministères concernés afin d'aboutir à un résultat coordonné des actions mises en place, notamment en ce qui concerne l'inclusion des personnes handicapées dans le marché de

travail.

Le MTEESS, quant à lui, est directement en charge du volet de l'inclusion professionnelle. La collaboration entre le MFI et le MTEESS dans ce domaine est régulière et étroite.

Le travail interministériel est également à la base d'un des plus récents projets que le Gouvernement va mettre en place, le projet COSP-HR, mentionné plus haut. Trois départements se sont coordonnés au sein d'un groupe de travail afin de définir une approche cohérente en termes de parcours de réinsertion des personnes cibles.

Interview d'Info-Handicap avec Madame la Ministre Lydia Mutsch dans le cadre du projet « MODES D'EMPLOI »

Ministère de la Santé

1. Êtes-vous d'avis que l'emploi des personnes en situation de handicap est un défi à relever et comment évaluez-vous l'urgence d'y réagir ?

En tant que ministre de la santé et de l'égalité des chances, je considère l'inclusion professionnelle comme une incitation forte à rendre le monde du travail accessible à toutes les personnes, y compris à celles en situation de handicap.

J'aimerais insister sur deux points qui constituent d'après moi les défis à relever. Tout d'abord, l'accès au marché du travail signifie aussi une adaptation adéquate du poste de travail qui est bénéfique au maintien de la santé physique et psychique des personnes et tout particulièrement des personnes présentant un handicap. Ensuite, une politique adéquate de santé doit aussi prévoir l'adaptation du milieu de travail par rapport à la pyramide des âges, en particulier en ce qui concerne les salariés âgés.

N'oublions pas que l'Europe s'attèle elle aussi à la tâche : la proposition de directive relative à l'accessibilité actuellement en négociation à Bruxelles devrait augmenter les chances des personnes en situation de handicap d'accéder à l'éducation et à l'emploi.

Il y a urgence de présenter davantage d'initiatives attribuant un rôle actif aux citoyens et de les rendre plus autonomes.

2. Quelles sont les mesures actuellement en place destinées à combattre le chômage des personnes en situation du handicap ?

Je souhaite mentionner les ateliers thérapeutiques, conventionnés par le ministère de la santé, comme instrument favorisant la lutte contre le chômage de certaines personnes à difficultés. Avec un total de 425 postes de travail, les ateliers thérapeutiques constituent un véritable marché du travail parallèle à conditions de travail adaptées aux moyens et possibilités de ces collaborateurs malades.

C'est la valeur thérapeutique du travail qui importe et la production est plutôt un effet secondaire bénéfique. Le ministère des finances a toujours suivi l'argumentation du ministère de la santé et le ministère de la santé a pu éviter que l'obligation de faire des recettes trop élevées et par conséquent la pression d'une production ait entraîné l'exclusion des personnes « faibles ».

3. Pensez-vous que les mesures en place permettent de combattre effectivement le chômage des personnes handicapées ? De quelle façon et quelles en sont les étapes dans le temps ?

Je suis particulièrement fière de pouvoir contribuer à l'objectif visant à combattre effectivement la lutte contre le chômage des personnes en situation d'handicap, grâce au nouveau projet « COSPHR. » (« Centre d'évaluation et d'orientation socioprofessionnelle pour

les demandeurs d'emploi ayant le statut du salarié handicapé et/ou du salarié reclassé »). Ce projet, dont le lancement est prévu pour janvier 2017, devra favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap ou de reclassement sur le marché de l'emploi.

Concrètement, ce projet se caractérise par une collaboration interministérielle étroite entre le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, l'ADEM, le ministère de la Famille et de l'Intégration, le ministère de la Santé, l'UEL, l'INDR ainsi que le RehaZenter et le Centre Hospitalier Neuro-Psychiatrique. Ces deux établissements publics sont les partenaires clés du projet puisqu'ils réalisent les évaluations médicales et les orientations en lien direct avec l'état de santé des personnes en situation de handicap.

Le projet « COSP - HR » proposera aux demandeurs d'emploi ayant le statut du salarié handicapé et/ou du reclassé inscrits à l'ADEM, une évaluation de l'état de santé actuel, de ses capacités physiques, psychiques et de travail, de la résistance au stress et de ses compétences sociales en groupe par le biais de différents examens médicaux. Cette évaluation est suivie d'une formation et d'un encadrement dans la recherche d'un emploi. L'orientation et la définition d'un projet professionnel personnalisé, en lien avec les capacités résiduelles sont les clés de voûte de ce projet ambitieux et à multiples facettes.

Je souscris entièrement à l'objectif de ce projet consistant à relancer un processus de (ré)insertion professionnelle articulé autour d'une évaluation individualisée, actualisée et systémique. Je tiens également à souligner le rôle de la commission médicale des travailleurs handicapés qui, sous la présidence du Ministère de la santé, rassemble les données médicales concernant l'état physique et psychique permettant de mieux évaluer le degré du handicap et les difficultés de santé sous-jacentes, contribuant ainsi à mieux orienter les personnes concernés sur le marché du travail au profit des jeunes à besoins spécifiques ou provenant de l'éducation différenciée.

J'espère que dès janvier prochain, on réussira à mobiliser les employeurs à s'impliquer rapidement en faveur de la mise en place du projet.

4. Quels sont selon vous les besoins/réserves des entreprises en matière d'embauche ou de maintien dans l'emploi de salariés handicapés et comment pensez-vous que votre Ministère puisse y répondre ?

On constate malheureusement encore trop souvent que certaines entreprises sont réticentes à embaucher des personnes en situation de handicap, tout simplement parce que le terme de handicap ne laisse parfois pas imaginer, qu'au-delà de certaines limites, les personnes possèdent des compétences qui peuvent parfaitement être compatibles avec les besoins en main d'œuvre des entreprises. Il y a donc un travail de sensibilisation et d'information à faire.

De mon côté, je tiens à rappeler aux entreprises l'existence du médecin du travail et ses compétences permettant d'adapter le poste de travail par rapport aux besoins spécifiques découlant d'un handicap physique et/ou psychique.

5. Selon nous le travail interministériel dans ce domaine est primordial. Quelle est votre position à ce sujet ?

Le Gouvernement en place soigne un échange et une collaboration réguliers entre les différents départements ministériels concernés.

Je suis d'avis qu'il pourrait être bénéfique d'intensifier davantage ce dialogue. Car c'est cet échange multisectoriel qui permettra de développer les mesures d'une politique active de l'emploi qui est adaptée aux besoins spécifiques des personnes en situation de handicap physique et/ou psychique.

Nouvelle Initiative Emploi&Handicap: Table ronde « Éducation - Ateliers protégés - Besoins de l'entreprise »

OGBL / LCGB / UEL / INDR - Communiqué du 29 novembre 2016

Le 29 novembre 2016 à 17:00 heures au Centre de conférences de la Chambre de Commerce, 7 rue Alcide de Gasperi, Luxembourg-Kirchberg

La table ronde découle des engagements pris par les signataires de la « Charte commune pour promouvoir l'égalité des chances des personnes en situation de handicap sur le marché de l'emploi » du 3 décembre 2015.

À travers la Charte commune, les signataires marquent leur volonté de mener des actions concrètes pour contribuer à l'inclusion des personnes en situation de handicap. Ce 29 novembre,

- Les signataires présentent une campagne de communication moyennant un spot vidéo « Disons OUI aux compétences ». Ils ont voulu le message positif et axé sur les seules compétences du salarié en situation de handicap.
- Ils organisent une 2ème table ronde qui traite plus particulièrement des difficultés rencontrées lors des transitions entre école ou atelier protégé et le marché de l'emploi ordinaire. La table ronde tentera de formuler quelques pistes de recommandations pour améliorer les flux.

Ces actions font suite à d'autres actions qui découlent de la Charte commune :

- Une 1ère table ronde le 19 avril 2016 avec pour thème « Une nouvelle approche pragmatique pour les entreprises », en collaboration avec l'ADEM.
- Développement du profil de compétences anonymisé, désormais disponible sur le JobBoard de l'ADEM et mettant en évidence les seules compétences du demandeur d'emploi en situation de handicap tout en guidant les recruteurs potentiels vers les aides étatiques.

Parmi les recommandations de la Charte commune figurent entre autres

- la « centralisation dans un portail unique les informations liées aux aides et services utiles. ». Les signataires expriment leur satisfaction du fait que Info-Handicap se soit approprié ce volet absolument indispensable pour couvrir les demandes de la part des personnes en situation de handicap, mais aussi celles des employeurs soucieux de recruter ces personnes. Les signataires de la charte ont contribué au financement de ce portail.
- la « formation à la diversité, et plus particulièrement à l'insertion professionnelle de personnes en situation de handicap ». Les signataires se réjouissent de l'initiative d'Info-Handicap d'organiser un workshop le 30 novembre à l'adresse des entreprises pour les préparer au processus d'inclusion de salariés en situation de handicap.

Pour rappel, les objectifs de la Charte commune du 3.12.2015 :

- sensibilisation des entreprises et des salariés pour promouvoir une politique de la diversité et de l'égalité des chances et ce notamment à travers le Guides « Entreprise Socialement Responsable - ESR » de l'INDR ou toute autre publication similaire,
- collaboration avec les instances étatiques, communales et autres actives dans l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap,
- s'échanger sur les bonnes pratiques et partantes

- contribuer à l'autonomie et à l'indépendance des personnes en situation de handicap, par le biais du travail s'inscrivant ainsi dans une démarche d'inclusion sociale.

Parutions dans les médias

Conférence « Modes d'emploi »

Site de la Cour Grand-Ducale de Luxembourg, 29.11.2016

<http://www.monarchie.lu/fr/actualites/evenements/2016/11/29112016-conference/index.html>

Leurs Altesses Royales le Grand-Duc Héritier et la Grande-Duchesse Héritière ont assisté à une partie de la Conférence « Modes d'emploi » organisée dans le cadre de la Journée Internationale des Personnes Handicapées (JIPH).

Intervention de la ministre Lydia Mutsch à la conférence « Modes d'emploi »

Site du Gouvernement, 30.11.2016

<https://www.gouvernement.lu/6541467/30-mutsch-modes-emploi>

Lydia Mutsch, ministre de la Santé, ministre de l'Égalité des chances

L'emploi des personnes en situation de handicap: vers une société plus inclusive

Site du Gouvernement, 13.12.2016

<http://www.gouvernement.lu/6575469/13-schmit-info-handicap>

Dans le cadre de la Journée internationale des personnes handicapées, les ministres Nicolas Schmit, Corinne Cahen, Claude Meisch et Lydia Mutsch sont intervenus lors de la conférence «modes d'emploi» organisée par Info-Handicap.

«L'emploi des personnes en situation de handicap est un défi qu'il s'agit de relever pour réussir une société inclusive permettant à toute personne de développer ses compétences et d'exercer son métier. Le gouvernement a mis en place une politique proactive qui vise, par des aides et interventions multiples à garantir un environnement sociétal favorisant la création d'emplois et un accès non discriminatoire à ces postes de travail. Il est ainsi de grande importance que tous les individus puissent acquérir et développer, à différentes étapes de la vie, les connaissances et compétences nécessaires pour évoluer dans un monde du travail en constante évolution.», a déclaré Nicolas Schmit dans le cadre de cette conférence.

Le défi de l'emploi handicapé

Le gouvernement se veut résolument émancipateur dans la question de l'emploi handicapé, qu'il envisage avec ouverture et pragmatisme.

[Le Quotidien, p.4, 30.11.2016, Frédéric Braun](#)

Hier après-midi, quatre ministres ont présenté les initiatives du gouvernement dans le cadre de la conférence « Modes d'emploi » organisée à la Chambre de commerce.

Trop souvent, on a tendance à assimiler un individu à son emploi. Cela est particulièrement vrai pour l'emploi de personnes souffrant d'un handicap et qui souvent sont sous-estimées, victimes de préjugés ou d'une orientation professionnelle qui n'avait pas pour objectif premier de les aider « à trouver (leur) place à travers un emploi », comme l'a formulé hier le ministre du Travail, Nicolas Schmit. Or ce « changement de mentalité » que le ministre appelle de ses vœux, dans le contexte de l'emploi handicapé, n'aura lieu qu'à condition de pénétrer les entreprises directement, afin d'y abolir les « barrières invisibles » qui constituent encore un obstacle pour les personnes concernées. Nicolas Schmit veut ouvrir les formations à tous et voit dans les nouvelles technologies un moyen efficace et démocratique d'atteindre l'objectif d'une société plus inclusive.

Pour Corinne Cahen, ministre de la Famille et de l'Intégration, il s'agit de rendre aux personnes handicapées leur autonomie. Par exemple, en simplifiant la procédure qui aboutit à l'octroi du statut du salarié handicapé. Un avant-projet de loi allant dans ce sens, sera déposé la semaine prochaine.

Ce dernier exige également de la Commission médicale chargée d'évaluer les dossiers de décider simultanément si une personne est éligible pour recevoir le statut mentionné et si elle pourra intégrer le premier marché de l'emploi ou alors être dirigée vers des ateliers dits protégés.

Les compétences plutôt que les déficits

Le texte de loi limite encore le bénéfice du revenu pour personnes gravement handicapées (RGPH) aux seules personnes qui sont dans l'incapacité totale de travailler, mais garantit son versement au-delà de la mort du bénéficiaire. Pour marquer le changement des mentalités que veut provoquer le gouvernement, il est également prévu de rebaptiser les ateliers protégés en « ateliers d'inclusion ». Pour Corinne Cahen, le sujet du handicap devra traverser tous les ministères « à la manière d'un fil rouge ».

L'inclusion s'apprend dès l'école. C'est dans cette perspective que le ministre de l'Éducation nationale, Claude Meisch, veut à la fois améliorer l'offre de formation pour jeunes handicapés, mais également veiller à ce que l'inclusion soit envisagée dès l'école, afin là encore d'abolir « les barrières mentales » qui peuvent exister à ce sujet. Il est donc logique aux yeux du ministre que les établissements scolaires disposent à l'avenir de personnel spécialisé pour veiller à ce que les enfants handicapés « grandissent avec » les autres enfants.

C'est aussi l'avis de Lydia Mutsch, ministre de la Santé, qui se félicite du tandem Centre hospitalier neuro-psychiatrique (CHNP) - Reha-zenter, chargés d'accompagner et d'évaluer les personnes handicapées dans leur développement, y compris professionnel, en évaluant leurs compétences. Dans ce contexte, une structure ouvrira prochainement à Lintgen, exclusivement dédiée à l'établissement de dossiers qui, plutôt que de mettre l'accent sur ce que les personnes concernées ne savent pas faire, devront souligner leurs compétences, comme le précise Gaby Wagner, directrice adjointe de l'Adem.

À Lintgen seront effectués notamment des examens psychiques, des évaluations des ressources et déficits ou encore des formations pour passer un entretien d'embauche.

Journée mondiale samedi

Le 3 décembre a lieu la journée internationale des Personnes handicapées. C'est dans ce contexte que le gouvernement a décidé de lancer le projet « Modes d'emploi », soutenu par les acteurs du terrain. Ainsi, l'association « Info Handicap » a récolté 25 contributions de la part de ses associations membres et d'autres partenaires du projet « Modes d'emploi ». Ces textes reprennent notamment des témoignages de personnes privées au sujet du « travail, de l'emploi et du handicap ».

Rectificatif du 02.12.2016, p.3

Contrairement à ce que nous indiquions mercredi dans l'article intitulé «Le défi de l'emploi handicapé», le bénéfice du revenu pour personnes gravement handicapées (RPGH) n'est pas payé au-delà de la mort du bénéficiaire. Cette mesure « s'arrête bien au moment de son décès, ce qui changera, c'est qu'il n'est plus restituable par les héritiers au moment de la mort du bénéficiaire », tient à préciser l'association Info-Handicap. C'est d'ailleurs cette même association qui a lancé le projet «Modes d'emploi » et non pas le gouvernement, comme nous l'avions indiqué. Nos excuses aux personnes intéressées.

Peut mieux faire Kloertext: Journée Internationale des personnes Handicapées

Journal, S.3, 03.12.2016, Catherine Kurzawa

Ce 3 décembre a lieu la Journée internationale des personnes handicapées de l'Organisation des Nations Unies (ONU). Cette édition coïncide avec le dixième anniversaire de l'adoption de la Convention relative aux droits des personnes handicapées. Au Luxembourg, l'organisation Info-Handicap est le Centre national d'information et de rencontre du handicap. Son directeur Silvio Sagromola fait le point sur la situation des personnes handicapées au Grand-Duché.

« Matériellement, l'inclusion des personnes en situation de handicap se passe assez bien au Luxembourg en comparaison avec les pays voisins. Là où il y a des améliorations à faire, c'est dans le regard porté sur les personnes handicapées. Il s'agit là d'un travail à mener sur l'ensemble de la société. On a tendance à voir le handicap et non pas la personne avec ses attentes et ses désirs. On voit les problèmes, les barrières, les aménagements et on en oublie la personne qui veut faire partie de la société. Cette complexité du sujet se retrouve dans le fait que les décideurs sont bien attentionnés et ils s'étonnent quand les personnes handicapées manifestent quand même leur mécontentement.

Deux phénomènes m'interpellent en ce moment: quand je pense au projet de "space mining" je me dis qu'on va extraire des minerais célestes et les ramener sur terre mais en même temps, on ne réussit pas à faire entrer des personnes handicapées dans des édifices ou à les en faire sortir en cas d'urgence. Actuellement, le quota de 40% de femmes aux prochaines élections communales est largement promu. D'un autre côté il existe depuis des décennies des quotas d'embauche pour les personnes handicapées qui ne sont toujours pas respectés aujourd'hui....

Notre mission au sein d'Info-Handicap, c'est d'attirer l'attention sur le fait qu'il reste beaucoup à faire en matière d'accessibilité, d'autonomie mais aussi pour l'insertion professionnelle. En 2011, le Luxembourg a ratifié la convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. On constate depuis lors qu'il y a eu des améliorations au niveau de la prise de conscience. Les personnes handicapées sont plus revendicatives, sortent de la léthargie dans laquelle elles étaient plongées pendant trop de temps. Les organisations commencent à sortir de l'immobilisme mais il reste beaucoup à faire pour renforcer la notion d'"empowerment". Au niveau politique, on a le sentiment que l'écoute devient plus importante mais faire sortir les

gens de leur routine dans une structure hiérarchisée prendra encore un certain temps. Mais il y a des évolutions visibles. Par exemple, le ministère de l'Education nationale veut recruter des enseignants spécialisés dans des écoles traditionnelles pour s'occuper d'enfants à besoins spécifiques. »

Sandrine Bem & Ginette Jones 100,7 Invité vum Dag, 06.12.2016,
Mick Entringer

<https://www.100komma7.lu/program/episode/135313/201612060730-201612060745>

Voulez-vous insérer votre annonce publicitaire ?

Formule A : L'insertion régulière de votre annonce publicitaire (en couleur) dans « de Bulletin » au format 19 cm longueur x 3 cm hauteur + publication de votre logo sur notre site www.info-handicap.lu (rubrique sponsoring) avec un lien direct sur votre site web.

Prix par édition : 50 € ou prix par an : 500 €.

Formule B : L'insertion régulière de votre annonce publicitaire (en couleur) dans « de Bulletin » au format 19 cm longueur x 6 cm hauteur + publication de votre logo sur notre site www.info-handicap.lu (rubrique sponsoring) avec un lien direct sur votre site web. L'espace d'une page A4 est réservé à la présentation de vos offres et services dans une édition du Bulletin (1 fois par an).

Prix par édition : 125 € ou prix par an : 1.250 €.

10 éditions par an

L'envoi du bulletin est gratuit, mais vous pouvez en soutenir la publication grâce à un abonnement annuel volontaire de 20 € : IBAN LU80 1111 1125 1794 0000 (BIC: CCPLLULL).

Les textes transmis sont publiés sous la responsabilité des auteurs respectifs et ne reflètent pas nécessairement l'opinion de la rédaction.

La prochaine édition paraîtra le : 16.02.2017

Fin de rédaction pour les prochains Bulletins: 30.01 / 27.02 / 10.04.2017

Vous pouvez télécharger une version PDF du bulletin sur notre site www.info-handicap.lu (rubrique „documents“). Une version audio gratuite est disponible auprès de la „Blannevereengung“ - Tél.: 32 90 31 262.