





Das führende luxemburgische Nelzwerk für Unternehmensverantwortung

Im Rahmen des ESF-Projekts 2020–2021 (Handi) Inklusion erhält das IMS Luxembourg Mittel von:









Die Charta der Vielfalt Lëtzebuerg wird unterstützt von:





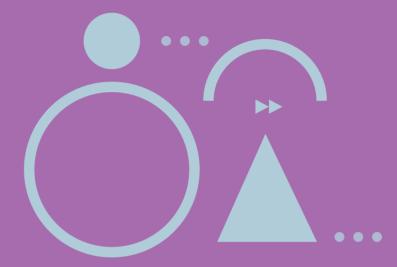












BRÜCKEN

ZWISCHEN UNTERNEHMEN UND BEHINDERTENWERKSTÄTTE

IN LUXEMBURG

Leitfaden Veröffentlicht von IMS LUXEMBOURG — 201

Einige Worte des stellvertretenden Premierministers

Der Einstieg in den gewöhnlichen Arbeitsmarkt und insbesondere der Erhalt des Arbeitsplatzes sind für Mitarbeiter mit Behinderungen oft sehr schwierig.

Deshalb setze ich mich als Minister für Arbeit, Beschäftigung und die Sozial- und Solidarwirtschaft dafür ein, den Einstieg für Mitarbeiter mit Behinderungen in den gewöhnlichen Arbeitsmarkt zu fördern, indem ich die Brücken zwischen dem geschützten Sektor und dem gewöhnlichen Arbeitsmarkt, zwischen Arbeitsplätzen zur beruflichen Inklusion und Unternehmen entwickle und fördere. Die Stärkung von Partnerschaften ist eine Möglichkeit, den Menschen, die in den Werkstätten arbeiten, neue Möglichkeiten der Inklusion in den gewöhnlichen eröffnen. Arbeitsmarkt Zusammenführung von Mitarbeitern auf dem gewöhnlichen Arbeitsmarkt und Mitarbeitern mit Behinderung Behindertenwerkstätten führt

zu Chancen für die künftige Zusammenarbeit, da alle gleichberechtigt sind.

Ich möchte mich bei den Unternehmen, die an den Werkstätten teilgenommen haben, für die berufliche Inklusion bedanken. Dieser äußerst konstruktive und inspirierende Austausch machte die Erstellung des vorliegenden Dokuments möglich.

Ich hoffe, dass diese Ideen nur der Anfang eines immer konstruktiveren Austauschs zwischen den verschiedenen Interessengruppen sind.

Indem wir die Gleichberechtigung am Arbeitsplatz sicherstellen, wird ein wirklich inklusiver Arbeitsmarkt Realität werden.

Dan Kersch

Minister für Arbeit, Beschäftigung und die Sozial- und Solidarwirtschaft

Einige Worte der Ministerin für Familie, Integration und die Großregion

Der Reichtum des Arbeitsmarktes zeichnet sich auch durch die Vielfalt seiner Mitarbeiter aus.

Die Gewährleistung von Gleichberechtigung bei gleichzeitiger Berücksichtigung von Unterschieden gibt ausnahmslos jeder Person die Möglichkeit, ihre persönlichen und beruflichen Fähigkeiten zu verbessern.

Damit ein Projekt zur beruflichen Inklusion einer Person mit Behinderung erfolgreich sein kann, muss man die Behinderung des Mitarbeiters, seine potenziellen gesundheitlichen Probleme und die möglichen Auswirkungen auf seine Arbeit gut verstehen. Es ist ebenso wichtig, dass alle Mitarbeiter des Unternehmens angemessen vorbereitet sind.

Eine der Prioritäten des Nationalen Aktionsplans zur Umsetzung des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2019–2024 besteht darin, den Einstieg von Mitarbeitern mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt zu verbessern, indem Brücken zur Beschäftigung entwickelt werden.

Die im Rahmen des Projekts (Handi) Inklusion veröffentlichte Broschüre von IMS Luxembourg unterstreicht die Notwendigkeit einer besseren Kommunikation und Sichtbarkeit von Behindertenwerkstätten und Organisationen, die sich für die Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen einsetzen. Ich freue mich, dass diese Veröffentlichung über die Brücken zwischen geschützten Sektor und gewöhnlichen Arbeitsmarkt beitragen wird, den Menschen, die in einer Behindertenwerkstatt arbeiten, neue Möglichkeiten der Inklusion in den gewöhnlichen Arbeitsmarkt zu eröffnen.

Ich gratuliere allen Menschen, die sich für den Aufbau und die Stärkung der Verbindungen zwischen diesen beiden Welten eingesetzt haben, und freue mich, dass dank dieser kollektiven Stärke die Inklusion von Menschen mit Behinderungen zu einer alltäglichen Realität geworden ist.

Corinne Cahen

Ministerin für Familie, Integration und die Großregion Schirmherrin der Diversity Charter Lëtzebuerg



INHALTSVERZEICHNIS

Eir	nige	Wort	e der Minister	6
1.	In k	(ürze	: Behindertenwerkstätten	11
2.	Die	Hind	ernisse	15
	2.1	Förde	erung des Austauschs zwischen Interessengruppen	18
	2.2		otypen aufbrechen	
	2.3	Eine	Bestandsaufnahme der sozioökonomischen Auswirkungen der den dertenwerkstätten übertragenen Aufgaben	
3.	Die	Brüc	ken	25
	3.1	Defin	itionen und Vorteile von Brücken	26
	3.2	Versc	hiedene Formen von Brücken	28
	•	3.2.1	Beschaffung	30
	•	3.2.2	Unterauftragsvergabe	32
	•	3.2.3	Freiwilligen Dienst	34
	•		Vermittlung und Austausch von Fähigkeiten	
	•	3.2.5	Praktika	38
	•	3.2.6	Anstellung	40
4.	Pos	itive	Auslöser und neue Chancen	. 49
5 .	Faz	it		52
۸n	hanr	1		F.4

VORWORT

SEIT 2015 sensibilisiert und mobilisiert IMS Luxembourg über die Diversity Charter Lëtzebuerg die Unternehmen für das Thema Inklusion von Menschen mit Behinderungen.

Der 2018 veröffentlichte praktische Leitfaden (Handi) Cap'Emploi legt den Rahmen fest und bietet konkrete Lösungen für das Thema Behinderung in Unternehmen. Im Jahr 2019 hat IMS Luxembourg eine Arbeitsgruppe von etwa zehn luxemburgischen Arbeitgebern ins Leben gerufen, die sich seitdem treffen, um ihre Praktiken zu verbessern. Ihre anfängliche Arbeit ermöglichte die Ausarbeitung eines zweiten Leitfadens: (Handi) Cap'Emploi: Praktische Anwendung im Unternehmen, die insbesondere auf die Herausforderungen für Arbeitgeber eingeht, die Menschen mit Behinderungen in ihr Unternehmen integrieren möchten.

Im Rahmen des Projekts (Handi) Inklusion, das vom Europäischen Sozialfond, dem Ministerium für Familie, Integration und die Großregion sowie dem Ministerium für Arbeit, Beschäftigung und die Sozial- und Solidarwirtschaft finanziert wird, bietet Ihnen IMS diesen neuen Leitfaden an.

"BRÜCKEN ZWISCHEN UNTERNEHMEN UND BEHINDERTENWERKSTÄTTEN IN LUXEMBURG"

Ziel ist es, die Möglichkeiten von Brücken zwischen Behindertenwerkstätten (AIP – Ateliers d'insertion professionnelle), die Menschen mit Behinderungen beschäftigen, und Unternehmen in Luxemburg vorzustellen. Tatsächlich ist es jetzt wichtig, einen Dialog über die verschiedenen Arten des möglichen Austauschs einzuleiten und verschiedene Formen von Partnerschaften zu fördern. So können wir unterschiedliche Welten zusammenbringen, neue Talente entdecken, die große Vielfalt an Profilen in einem Unternehmen ansprechen und Innovationen fördern.





Die Begriffe "atelier protégé" (Behindertenwerkstatt) und "AIP/Atelier d'insertion professionnelle" (Arbeitsplatz für die berufliche Inklusion) werden in Luxemburg als Synonyme verwendet.

Der Begriff "Behindertenwerkstatt" ist im weiteren Sinne als "Arbeitsplatz für die berufliche Inklusion" zu verstehen.





Wenn Sie die ersten Veröffentlichungen des IMS zum Thema Behinderung verpasst haben, können Sie diese kostenlos auf der Website der Charta der Vielfalt unter der Registerkarte "Veröffentlichungen" einsehen.

Dieser Leitfaden ist auf Französisch, Englisch und Deutsch erhältlich. Dieser Leitfaden ist auf Französisch und Englisch erhältlich.









BRÜCKEN

ZWISCHEN UNTERNEHMEN UND BEHINDERTENWERKSTÄTTEN

IN LUXEMBURG

- In Kürze -

BEHINDERTEN-WERKSTÄTTEN

- In Künze BEHINDERTENWERKSTÄTTEN



Die Aufgabe der **Behindertenwerkstätten** ist es, Menschen mit Behinderungen einzustellen.

Ihre Arbeit besteht im Allgemeinen in der Herstellung von Waren und der Erbringung von Dienstleistungen. Behindertenwerkstätten integrieren bewusst Vielfalt in ihre Managementstrategie und -praxis. Sie haben die Fähigkeit entwickelt, angepasste oder "geschützte" Arbeitsplatzbedingungen anzubieten, um den unterschiedlichen Profilen der Menschen, die sie aufnehmen, gerecht zu werden. Diese speziellen Programme bieten Menschen mit Behinderungen eine Ausbildung und sorgen für ihr psychologisches, emotionales und soziales Wohlbefinden, so dass sie ihre beruflichen Fähigkeiten besser zum Vorschein bringen können.

Behindertenwerkstätten werden von Managern beaufsichtigt. Im Jahr 2021 gab es in Luxemburg 13 Manager für Behindertenwerkstätten, die 1319 Mitarbeiter mit Behinderungen beschäftigten¹. Jede Behindertenwerkstatt verwaltet eine oder mehrere Produktionsstätten, in denen ihre Aktivitäten organisiert werden.

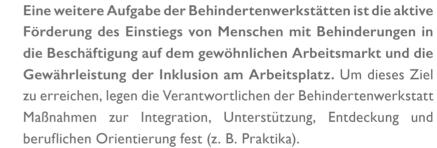
Die Behindertenwerkstätten sind vom Ministerium für Familie, Integration und die Großregion akkreditiert und haben einen Vertrag mit dem Ministerium für Arbeit, Beschäftigung und Sozial- und Solidarwirtschaft (MTEESS) unterzeichnet.

Behindertenwerkstätten können Ausbildungs- und/oder Übergangsprogramme sein, oder Gründerzentren für potentielle "Brücken".

¹ Angaben des Arbeitsministeriums –MTEESS, März 2021

Die Einrichtungen für geschützte Beschäftigung haben sich im Laufe der Jahre verändert. Behindertenwerkstätten beinhalten heute Konzepte der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit und der sozioökonomischen Integration, was früher nicht immer der Fall war.

Die Hauptaufgabe der Behindertenwerkstätten besteht darin, eine nützliche und produktive bezahlte Beschäftigung zu bieten, die an die individuellen Fähigkeiten einer Person mit Behinderung angepasst ist, die sich für den geschützten Sektor entschieden hat. Es ist wichtig, der Person einen Arbeitsvertrag und eine regelmäßige berufliche Tätigkeit anzubieten, um ihre Fähigkeiten zu erhalten und zu entwickeln.





WUSSTEN
SIE SCHON?

In Belgien werden diese Beschäftigungsorganisationen als entreprises
de travail adapté oder angepasste Beschäftigungsunternehmen
bezeichnet. In Deutschland nennt man sie Behindertenwerkstätte.

13













BRÜCKEN

IN LUXEMBURG



Die Herausforderung für eine Behindertenwerkstatt besteht darin, Arbeit für Menschen mit Behinderungen bereitzustellen und dabei das richtige Gleichgewicht zwischen Produktivität und dem Wohlbefinden der Person zu finden.



Seit 2019 hat IMS Luxembourg – mit Hilfe einer Arbeitsgruppe – mehrere Herausforderungen, Hindernisse und Ansatzpunkte identifiziert, um Handlungsoptionen und Lösungen für einen Austausch zwischen Behindertenwerkstätten und Unternehmen zu definieren. Um bestehende Maßnahmen zu aktivieren oder zu verbessern, ist es tatsächlich wichtig, alle Aspekte des Themas anzusprechen, seien es die Schwierigkeiten, die positiven Auslöser oder die Bedingungen.

Um eine positive Brückendynamik zu entwickeln, müssen die Partner die folgenden Herausforderungen bewältigt haben:

- Förderung des Austauschs zwischen Interessengruppen;
- 2. Stereotypen aufbrechen;
- 3. Eine Bestandsaufnahme der sozioökonomischen Auswirkungen der den Behindertenwerkstätten übertragenen Aufgaben.





Inhaltsverzeichnis

17

³ Teilnehmer der Arbeitsgruppe unter der Leitung von IMS Luxembourg: Ligue HMC, Ville de Luxembourg, Europäische Investitionsbank, Yolande Coop, Autismus Luxembourg, CGI Luxembourg SA, ASBL du Tricentenaire, Coopérations, Info-Handicap, CFL, Sodexo Luxembourg SA, Ville de Differdange, ASBL Trisomie 2 I Lëtzebuerg, Elisabeth, R MB Développement, CPJPO.

2.1 Förderung des Austauschs zwischen Interessengruppen

Obwohl der Sektor für Menschen mit Behinderungen lange Zeit in einem geschlossenen Umfeld existierte, bieten die heute aufkommenden gesellschaftlichen Bedenken Möglichkeiten für mehr Sensibilisierung, einen neuen Austausch und neue Chancen für alle beteiligten Interessengruppen, um bestehende soziale Initiativen für Beschäftigung zu erkunden. Es ist daher unerlässlich, sich mit der wesentlichen Voraussetzung für diesen Austausch zu befassen: die Verbindung und die Sicherstellung einer angemessenen Kommunikation zwischen den verschiedenen Interessengruppen.

Die Arbeitsgruppe hat tatsächlich einen Mangel an Kommunikation und Schwierigkeiten beim Dialog zwischen den verschiedenen Interessengruppen – Behindertenwerkstätten, Unternehmen, Mitarbeitern, Menschen mit Behinderungen und ihren Familien festgestellt, aber auch mit den für Beschäftigung und Behinderung zuständigen Institutionen, Organisationen, Unternehmen in demselben geografischen Gebiet oder Tätigkeitsbereich, Angehörigen, Betreuern und medizinischen Fachkräften ... Diese Schwierigkeiten lassen sich vielleicht durch mehrere Faktoren erklären: Unzureichende Kenntnisse und mangelndes Verständnis für die besonderen Umstände und Bedürfnisse jedes Einzelnen, die verschiedenen Sprachen, die in Luxemburg gesprochen werden, der Mangel an Personal, das für den Aufbau und die Aufrechterhaltung von Kontakten erforderlich wäre, und bei einigen Menschen die Unfähigkeit, sich leicht auszudrücken. Dieser Mangel an Kommunikation gefährdet die Transparenz, Ausführlichkeit und Regelmäßigkeit des Austauschs.



DIE NACHRICHTEN ANZUPASSEI



DIE BEDÜRFNISSE ARTIKULIEREN



DIE FÄHIGKEITEN IDENTIFIZIEREN



UNTERSTÜTZUNG FÜR DIE BRÜCKEN BIETEN

Um einen dauerhaften, konstruktiven Austausch zwischen den Interessengruppen zu ermöglichen, ist es wichtig:

- die Nachrichten anzupassen,
- die Bedürfnisse zu artikulieren.
- die Fähigkeiten zu identifizieren,
- Unterstützung für die Brücken zu bieten.

Es mangelt auch an externer **Sichtbarkeit** und Kommunikation (fehlende Werbung, Marketingabteilung), was die Werbung für die Behindertenwerkstätten und ihre verschiedenen Aktivitäten einschränkt. Tatsächlich weisen einige Unternehmen darauf hin, dass sie keinen umfassenden Überblick über ihre Aktivitäten haben. Es ist daher von entscheidender Bedeutung, die verschiedenen Handlungsmöglichkeiten zu verdeutlichen, um die Zusammenarbeit zwischen Behindertenwerkstätten und Unternehmen des gewöhnlichen Sektors zu verbessern. Im Rahmen des Projekts (Handi) Inklusion hat IMS Luxembourg eine Bestandsaufnahme der von den verschiedenen Interessengruppen angebotenen Aktivitäten vorgenommen und wird Möglichkeiten für Interaktionen und den Dialog zwischen ihnen erarbeiten. Die **Einführung von**

Begegnungen und Beziehungen sollte neue Möglichkeiten zur Überbrückung bieten und dabei die Arbeitsfähigkeit der betroffenen Menschen mit Behinderungen berücksichtigen.

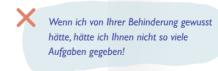


2.2 Stereotypen aufbrechen

Es ist wichtig, die weit verbreiteten Missverständnisse über Behindertenwerkstätten in Luxemburg zu korrigieren. Die Beschäftigung in diesem Sektor leidet immer noch unter einer Reihe von **Stereotypen**, die Bilder vermitteln, die die verschiedenen Aktionen, die unter dem Begriff Brücken zusammengefasst werden, beeinträchtigen können. Diese Stereotypen spielen eine wichtige Rolle bei der Diskriminierung. Deshalb ist es wichtig, sie genau zu identifizieren und ihre Auswirkungen zu erfassen. Unabhängig davon, ob diese Stereotypen eine negative oder eine positive Botschaft vermitteln, schränken sie zweifellos unsere Fähigkeit ein, die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im geschützten Sektor neu zu definieren.

So werden in den Unternehmen häufig die falschen Vorstellungen vermittelt, dass Menschen mit Behinderungen "nicht in der Lage sind, einen Arbeitsplatz zu behalten", "nicht gewinnbringend genug sind", "nicht die richtige Ausbildung haben", "zu oft abwesend sind"; "die Arbeitskräfte nicht wettbewerbsfähig oder anpassungsfähig genug sind"; "Behindertenwerkstätten nur begrenzte und qualitativ minderwertige Dienstleistungen anbieten", "die Geschäftsbeziehung unangemessen verbindlich wäre". Menschen mit Behinderungen könnten denken, dass "die Arbeit für sie zu schwierig ist". Einige Stereotypen betreffen auch Familien, die "Angst haben, ihre Angehörigen in eine Umgebung zu drängen, die nicht angepasst und nicht sicher ist" oder "Angst vor dem Arbeitsmarkt" haben. Vorurteile werden auch an Mitarbeiter weitergegeben, die "Angst davor haben, nicht zu wissen, wie sie sich verhalten sollen, wenn sie jemandem gegenüberstehen, der anders ist".









Diese Stereotypen sind einschränkend. Auch wenn sich die Arbeiter im gewöhnlichen Sektor dieser Missverständnisse nicht unbedingt bewusst sind, können sie doch eine Rolle bei ausschließenden und diskriminierenden Vorgehensweisen spielen. Es ist wichtig, darüber zu diskutieren und sie zu dekonstruieren, um die geschützte Beschäftigung weiter voranzubringen. Es ist von grundlegender Bedeutung, dass diese Konstruktionen die Entwicklung von Brücken nicht beeinträchtigen und vor allem, dass die Diskussionen auf der Grundlage objektiver Fakten voranschreiten. Gelegenheiten, ein breiteres Publikum auf die sozialen Aktionen zur Förderung der Beschäftigung aufmerksam zu machen, werden immer häufiger wahrgenommen und gefördert. Der tägliche Umgang mit Menschen mit Behinderungen ermöglicht es, Stereotypen auf beiden Seiten aufzubrechen. Vorbildlichkeit und gemeinsame Erfahrungen sind ebenfalls ein wichtiger Faktor für den Wandel. Sie tragen dazu bei, die positive Nachahmung zu fördern, ermutigen zum Experimentieren und tragen dazu bei, bestehende Maßnahmen an die Bedürfnisse der verschiedenen Interessengruppen anzupassen. Eine Änderung der Denkweise

ist ein entscheidender, notwendiger Schritt, um eine echte Integration behinderter Mitarbeiter in Unternehmen zu erreichen und ihre Fähigkeiten positiv zu verstärken.



2.3 Eine Bestandsaufnahme der sozioökonomischen Reichweite der den Behindertenwerkstätten übertragenen Aufgaben.

Obwohl Corporate Social Responsibility (CSR) eine relativ neue Interpretation des Engagements von Unternehmen ist, ist sie eng mit der Grundlage der Behindertenwerkstätten verbunden. Die zunehmende Interaktion mit lokalen Interessengruppen außerhalb der Institutionen deutet heutzutage auf einen Beitrag zur Entwicklung der Iokalen Wirtschaft hin. Es ist daher sinnvoll, Brücken zwischen den sozialen und wirtschaftlichen Interessengruppen in einem bestimmten geografischen Gebiet zu errichten, und zwar bei gleicher Qualität und vergleichbaren Preisen wie bei anderen Dienstleistern. Dieser sinnvolle Austausch ermöglicht es, Menschen mit Behinderungen auf vielfältige Weise zu beschäftigen, z. B. durch Praktika oder die Unterauftragsvergaben.

Verschiedene Berufe befinden sich noch im Wandel. Fähigkeiten werden im wirtschaftlichen Austausch und in der Fähigkeit, Waren und Dienstleistungen herzustellen, eingesetzt. Organisationen, die diese Maßnahmen planen, tragen zur Entwicklung der aktuellen Beschäftigungsmodelle bei, unabhängig davon, ob sie dem gewöhnlichen Sektor oder dem geschützten Sektor angehören. Außerdem bereichert die Vielfalt der Mitarbeiter in einer Organisation den Austausch und die Arbeit an sich. Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ist auch eine Möglichkeit, andere Arbeiter anzuziehen, die sich für ein inklusives und vielfältiges Arbeitsumfeld interessieren.

Und schließlich ist es wichtig, Behindertenwerkstätten als echte wirtschaftliche Interessengruppen zu betrachten, die die Besonderheiten einer Behinderung berücksichtigen, indem sie den Einstieg in die Arbeitswelt ermöglichen. Sie können daher mit Unternehmen auf Augenhöhe zusammenarbeiten.







BRÜCKEN

7WISCHEN IINTERNEHMEN IIND REHINDERTENWERKSTÄTTEN

IN LUXEMBURG





3.1 Definitionen und Vorteile von Brücken

Der Begriff Brücke vermittelt vor allem ein Gefühl der "Durchreise", des Übergangs, ohne notwendigerweise in eine bestimmte Richtung zu weisen. Was uns hier interessiert, ist die Frage nach den möglichen Brücken zwischen Behindertenwerkstätten und Unternehmen.

Eine Person mit einer Behinderung, die in einer Behindertenwerkstatt beschäftigt ist, kann sich zum Beispiel verpflichten, in einem Unternehmen zu arbeiten. Die Art und Weise, wie das geschieht – mit oder ohne Unterstützung, ohne Aufsicht, mit einer Probezeit oder einer geplanten Rückkehr – muss noch ausgearbeitet werden. Diese Brücke muss sorgfältig geplant und vorbereitet werden. Sie vereint zwei verschiedene Organisationsmodelle mit unterschiedlichen Standards und Referenzen, obwohl sie, wie wir sehen werden, gemeinsame Merkmale haben.

Für die Person mit Behinderung und die Behindertenwerkstatt ist die Brücke oft das Ergebnis eines unterstützten beruflichen und persönlichen Weges, auf dem die Person mit Behinderung die Möglichkeit hatte, die Arbeit im geschützten Umfeld zu testen, bevor sie vorübergehend, regelmäßig oder langfristig in ein Unternehmen integriert wurde.

Für das Unternehmen folgt die Brücke einem Verfahren der Reflexion und Offenheit für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen. Es geht darum, die Sensibilisierung zu verbessern, Ressourcen zu analysieren sowie neue Verfahren und angemessene Unterbringungsmöglichkeiten einzuführen.

Die Brücke ist der Beginn einer gemeinsamen Reise, und wie bei allen neuen Partnerschaften gibt es eine anfängliche Phase des Kennenlernens und der Anpassung. Obwohl es keine Blaupause für den Erfolg gibt, gibt es offensichtliche Vorteile für alle, die an dieser Erfahrung beteiligt sind, unabhängig davon, wie weit sie gekommen sind.

Behindertenwerkstätten passen ihre Dienstleistungen der Marktnachfrage an: Sie sind widerstandsfähige Organisationen. Sie bieten vielfältige, hochspezialisierte und qualitativ hochwertige Dienstleistungen an.

Möchten Sie mehr über die Behindertenwerkstätten und die von ihnen angebotenen Dienstleistungen erfahren?

Sehen Sie sich die Liste in Anhang <u>I an</u>.

Zusammentreffen von 2 Organisationsmodellen

BEHINDERTENWERKSTATT



Mitarbeiter einer Behindertenwerkstatt mit einer Behinderung





Mitarbeiter eines Unternehmens

Inhaltsverzeichnis

27

3. die brüc<mark>ken</mark>

3.2 Verschiedene Formen von Brücken

Das Missverständnis, wonach Behindertenwerkstätten ausschließlich Menschen mit Behinderungen oder Menschen aus "schwachen" Verhältnissen beschäftigen, ist vereinfachend und schädigend. Wie gewöhnliche Unternehmen sind auch Behindertenwerkstätten eigenständige wirtschaftliche Interessengruppen, die eine breite Palette von Produkten und Dienstleistungen mit erheblichem Geschäftswert anbieten. Durch den menschlichen Aspekt, der in jeder Behindertenwerkstatt im Vordergrund steht, bildet die Erbringung von Qualitätsdienstleistungen die Grundlage für die Beziehungen zu den Privat- und Firmenkunden.

So gesehen sind Behindertenwerkstätten als **Arbeitgeber** für Menschen mit Behinderungen und als **Experten** für deren Unterstützung auf ihrem Weg in die Beschäftigung anerkannt.

Behindertenwerkstätten sind also Anbieter von maßgeschneiderten Produkten und Dienstleistungen mit einem erheblichen lokalen Mehrwert. Sie kennen ihre Konkurrenten und achten darauf, dass die Produktionsanforderungen erfüllt werden. Sie überwachen die hohe Qualität der Dienstleistungen ihrer Einrichtungen, aber auch ihre Flexibilität beim Aufbau maßgeschneiderter Partnerschaften. Ihre Partnerschaften mit Unternehmen können auf vielfältige Weise zustande kommen: durch Beschaffung, Unterauftragsvergabe, freiwilligen Dienst, Vermittlung und Austausch von Fähigkeiten, Praktika oder Anstellung.

BEHINDERTENWERKSTATT





3.2.1 Beschaffung

Jedes Unternehmen kann sich entscheiden, Produkte aus Behindertenwerkstätten zu kaufen.

Viele dieser Werkstätten stellen hochwertige, maßgeschneiderte Produkte her und passen sich regelmäßig an die Bedürfnisse der Kunden an. Oft handelt es sich dabei um Lebensmittel, handgefertigte Produkte oder Dekorationsgegenstände. Der Kauf in Behindertenwerkstätten geht Hand in Hand mit Fürsorge, Aufgeschlossenheit und einer besonderen Rücksichtnahme auf die Kundenbeziehung. Die von Behindertenwerkstätten angebotenen Produkte und Dienstleistungen sind vielfältig und können Folgendes umfassen:

- Herstellung von Lebensmitteln: Fleisch und Wurstwaren, Brot, Marmelade, Schokolade ...
- Kunsthandwerkliche Produkte: Töpferei, Keramik, Korbwaren, Seifen, Kerzen, Buchbinderei, Weberei, Dekoration, Recyclingpapier, Liköre ...
- Technische Werkstatt
- Bauwesen Malerei
- Schreinerei Tischlerei: Möbelrestaurierung, Sonderanfertigungen
- Schmiedearbeiten: Reparatur und Wartung von Werkzeugen, Metallarbeiten, individuelle Schmiedearbeiten, Schlosserarbeiten















Darüber hinaus erneuern die Werkstätten dank der Vielfalt und Kreativität ihrer Mitarbeiter häufig ihre Produktlinien und passen sich neuen Trends, Gesetzen und Vorschriften an.



Die Werkstatt "Leiljer Gaart" bietet ein neues Sortiment an regionalen und handwerklichen Produkten an, die den aktuellen Trends für den lokalen Bedarf entsprechen. Diese regionalen Produkte (Liköre, Branntweine, Öle, Essige, Pestos, Müsli …) werden in ihrer Werkstatt "Produits du Terroir" hergestellt. Einige der aromatischen Kräuter, die als Zutaten in einer Auswahl von Produkten verwendet werden, werden in den Gemüsegärten des Unternehmens angebaut, so dass alle Produkte mit Stolz behaupten können, das Ergebnis von manueller Arbeit zu sein. Auch die Verpackung kann individuell gestaltet werden, um einzigartige Geschenke

zu kreieren. Die Produkte werden mit dem stolzen Label "Made in Luxembourg" versehen.

Zögern Sie nicht, sie für Ihre Geschenke zum Jahresende oder für Mahlzeiten mit Ihren Teammitgliedern zu kontaktieren!



3.2.2 Unterauftragsvergabe

Behindertenwerkstätten sind auch als Dienstleister in sehr präzisen Bereichen wie Druck, manuelle Konfektionierung, Postversand oder Verpackung anerkannt. Die Unterauftragsvergabe ist eine weitere Möglichkeit, Menschen mit Behinderungen den ersten Schritt in Richtung Beschäftigung zu ermöglichen. Es ist auch eine Gelegenheit für Unternehmen, dauerhafte Beziehungen zu Menschen mit Behinderungen zu knüpfen, indem sie ihre Fähigkeiten und ihre Arbeit kennenlernen und so das Anstellungsverfahren leichter bewältigen können. Durch die Unterauftragsvergabe an eine Behindertenwerkstatt setzt sich das Unternehmen indirekt, aber konkret für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ein und leistet gleichzeitig einen Beitrag zu seiner eigenen CSR-Politik. Hier finden Sie einige Beispiele für Dienstleistungen, die untervergeben werden können, sowie für andere Dienstleistungen, von den Behindertenwerkstätten angeboten werden.

- Versand (Drucken, Verpacken, Einschweißen, Sortieren und Versenden)
- Produktkonfektionierung und Verpackung







- Demontage oder Reparatur von **Paletten**
- Verwaltungsaufgaben (Buchhaltung)
- Grafikdesign (Seitenformatierung, Design, visuelle Identität ...)
- Druck und Serigraphie
- Multimedia-Kreationen
- Scannen von Fotos und Dias und Hochladen auf CDs/DVDs
- Tieroflege
- Restaurantdienstleistungen, Catering und Organisation von Buffets
- Lieferung von Lebensmitteln
- Theater. Shows und andere künstlerische Darbietungen
- Gartengestaltung und Pflege von Park- und Gartenanlagen (von der Landschaftsgestaltung bis zur Realisierung und Pflege)
- Reinigungs- und Wartungsdienstleistungen
- Verkaufsdienstleistungen (Produkte, Kleidung, Spielzeug und Bücher für Kinder von 0-12 Jahren)
- Technical service
- Nähen und Ändern
- Wäschereidienstleistungen
- Anbau und Pflege von Obst- und Gemüsekulturen
- Rinderpflege
- Leitung einer Pferdepension

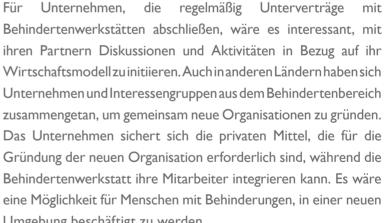


Die gemeinnützige Organisation "Tricentenaire" hat eine Werkstatt, die hochwertige Pralinen aus fair gehandelten Zutaten herstellt. Unter den wachsamen Augen eines Meister-Chocolatiers stellen Mitarbeiter mit Behinderungen Schokoladenpralinen, Schokoladentafeln und mit Schokolade überzogene Früchte her ... die sie dann verpacken und einwickeln.

Diese Arbeit ermöglicht es Menschen mit Behinderungen, Fähigkeiten wie Detailgenauigkeit und mentales Rechnen zu entwickeln, aber auch ihr Wissen über die Zutaten und die verschiedenen Schritte in der

Konditorei zu verbessern.







Behindertenwerkstätten abschließen, wäre es interessant, mit ihren Partnern Diskussionen und Aktivitäten in Bezug auf ihr Wirtschaftsmodell zu initiieren. Auch in anderen Ländern haben sich Unternehmen und Interessengruppen aus dem Behindertenbereich zusammengetan, um gemeinsam neue Organisationen zu gründen. Das Unternehmen sichert sich die privaten Mittel, die für die Gründung der neuen Organisation erforderlich sind, während die Behindertenwerkstatt ihre Mitarbeiter integrieren kann. Es wäre eine Möglichkeit für Menschen mit Behinderungen, in einer neuen Umgebung beschäftigt zu werden.

WUSSTEN SIE SCHON?

Die gegenseitige Nutzung von Ressourcen und Mitteln, das Zusammenbringen von Unternehmen und Behindertenwerkstätten, sei es in demselben geografischen Gebiet oder in einem kleineren Geschäftsraum, zum Beispiel in einem Betriebsrestaurant, ist auch eine Möglichkeit, Treffen zu initiieren und zu erleichtern und einige Klischees zu aufzubrechen.



3.2.3 Freiwilligen Dienst

Eine andere Form des Austauschs zwischen Unternehmen und Behindertenwerkstätten ist der freiwilligen Dienst. Mitarbeiter von Unternehmen können einen Teil ihrer Arbeitszeit für die Teilnahme an einer Behindertenwerkstatt verwenden, um Menschen mit Behinderungen bei der Erledigung einiger ihrer täglichen Aufgaben zu helfen. Dadurch werden Beziehungen zwischen den verschiedenen Sektoren geknüpft, da der Mitarbeiter die Arbeit von Menschen mit Behinderungen aus erster Hand kennenlernen kann. Es hilft auch, falsche Vorstellungen zu dekonstruieren und führt zu mehr Offenheit und einem stärkeren Engagement. Unternehmen, die diese Art des freiwilligen Dienstes eingeführt haben, werden es wahrscheinlich leichter finden. Menschen mit Behinderungen als Teil ihrer eigenen Belegschaft aufzunehmen. Eine der nächsten Herausforderungen besteht tatsächlich in der Integration und dem Verbleib von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt und der erfolgreichen Vorbereitung der Mitarbeiter eines Unternehmens.



Im Rahmen der Eisenwerkstatt der Ligue HMC helfen zwei Freiwillige bei der Beaufsichtigung der Werkstätten und nutzen gleichzeitig die Zeit, um sich in der Eisenverarbeitung weiterzubilden. Ein Unternehmen hat angeboten, Menschen mit Behinderungen,

die im "gewöhnlichen Sektor" arbeiten möchten, bei der Erstellung ihrer Lebensläufe im Videoformat zu unterstützen. Ein weiteres Beispiel sind zwei Freiwillige, die in der Buchbinderei die Herstellung von Papierschmuck unterstützen.



→ WEITERGEHEN

Wenn Sie mehr über Behindertenwerkstätten wissen und ihre Arbeitsweise kennenlernen möchten, werfen Sie einen Blick auf ihre Aktivitäten auf der IMS-Website in der Liste unserer assoziierten Mitglieder (Part&Act).



Inhaltsverzeichnis

35



3.2.4 3.2.4 Vermittlung und Austausch von Fähigkeiten

Die gemeinsame Nutzung von Fähigkeiten ist eine weitere interessante Form der Zusammenarbeit, die sowohl für den Workshop als auch für das Unternehmen zahlreiche Vorteile mit sich bringt. Sie ermöglicht den Zugang zu verschiedenen Formen von Fachwissen und Kenntnissen, die im Unternehmen manchmal nicht vorhanden sind. Dabei kann es sich um "Hard Skills" oder "Soft Skills", spezifische Kenntnisse oder eine einmalige Anfrage zu einem bestimmten Thema handeln. Die Anfrage könnte sich zum Beispiel auf die Gesetzgebung oder auf die Kommunikation der Werkstatt beziehen. Die Förderung kann auch in Form von gemeinsamem Fachwissen erfolgen oder mit einer Erfahrung verbunden sein, die das Selbstvertrauen einer Person stärkt, z. B. indem sie lernt, in der Öffentlichkeit zu sprechen ... Diese Förderung von Fähigkeiten kann sich auf die Struktur, die Verwaltung oder das Management der Organisation beziehen. Das kann in Form von Sensibilisierungsveranstaltungen in einem Unternehmen, von Kursen über unbewusste Voreingenommenheit im Zusammenhang mit Behinderungen oder von Ratschlägen für angemessene Anpassungen und nützliche Unterstützung usw. geschehen.

Dieser Kompetenztransfer kann "in beide Richtungen" erfolgen – von Unternehmenzu Behindertenwerkstätten und von Behindertenwerkstätten zu Unternehmen. Sie ermöglichen es, "Entdeckungstage" zu organisieren und "Sponsor"-Beziehungen aufzubauen. Sie sind eine Chance für Mitarbeiter in gewöhnlichen Unternehmen oder für die Person mit einer Behinderung, sich zu integrieren, Erfahrungen zu sammeln und effizienter zu werden, aber auch ihr Wissen zu erweitern, ein Netzwerk zu schaffen, ihren beruflichen Übergang zu fördern und die Vielfalt zu unterstützen. Die Ausbildung von Menschen mit Behinderungen ermöglicht auch ihre (Wieder-)Integration in eine bestimmte, spezifische Position.



Um diesen Austausch zu ermöglichen, organisierte IMS Luxembourg Job-Cafés oder "Cafés pour l'Emploi", in denen arbeitssuchende Menschen mit Behinderungen mit Unternehmen in Kontakt treten können, die freie Stellen zu besetzen haben. IMS hat im Rahmen seines Part&Act-Projekts auch Werkstätten zur Vermittlung von







2018 benötigte die Werkstatt von Yolande Coop Hilfe, um die Kommunikation zu verbessern und dem Schmetterlingsgarten das ganze Jahr über Leben einzuhauchen. Der Garten war ein Opfer des saisonalen Charakters seiner Aktivitäten und wollte Besucher in seinen Souvenirladen und sein Café locken, wo regelmäßig Veranstaltungen stattfinden, insbesondere in der touristischen Nebensaison. Gemeinsam mit den Direktoren von Excellium Services, mediation SA, Société Générale und IMS Luxembourg konnten im Rahmen der Werkstatt die verschiedenen lokalen Ziele identifiziert und über wirksame Mittel und Kanäle nachgedacht werden, um sie zu erreichen.

Das Ziel der Werkstatt **Tricentenaire** ist es, die Lebensqualität von Menschen mit Behinderungen zu unterstützen und zu verbessern. Dazu wurden 3 Organisationen eingeladen: Felten & Associés, ArcelorMittal und GillesGalichet-Consulting. Gemeinsam gingen sie auf die in der Werkstatt gestellten Fragen ein und legten mehrere Ziele in Bezug auf die Zufriedenheit am Arbeitsplatz fest: Sie erklärten das Konzept der Zufriedenheit am Arbeitsplatz, lieferten Ideen für Benchmarks, gaben Ratschläge zu Erhebungsmethoden und schlugen mögliche Verbesserungen vor.

37



3.2.5 Praktika



Ein Großteil des Austauschs zwischen Unternehmen und Behindertenwerkstätten findet in Form von Praktika statt. Diese Berufserfahrungen können manchmal verlängert werden und/ oder dazu führen, dass die Person angestellt wird. Zu den vielen Vorteilen von Praktika gehören die Ausweitung des Blicks auf andere Möglichkeiten, die Entdeckung eines neuen Berufs und die Entwicklung von Techniken und Fachwissen im Zusammenhang mit einem Beruf. Einige Mitarbeiter mit Behinderungen verfügen über ähnliche Fähigkeiten und Fachkenntnisse wie Menschen, die im so genannten gewöhnlichen Sektor arbeiten, darunter auch Hochqualifizierte. Sie brauchen nur einen kleinen Anstoß, um sich in Unternehmen einzugliedern und das Selbstvertrauen zu gewinnen, das sie brauchen, um sich in ein neues berufliches Abenteuer zu stürzen.

Praktika sind auch ein Mittel, um Mitarbeiter gewöhnlicher Unternehmen vorzubereiten, indem sie mit der Problematik von Behinderungen konfrontiert werden. Tatsächlich ist dieser Austausch eine Chance, Behinderung anders zu verstehen, Stereotypen aufzubrechen, durch die Interaktion mit der Person mit einer Behinderung bereichert zu werden und zu einer erfolgreichen nächsten Phase beizutragen: der Anstellung.











In der Wekstatt von der Conex Cooperations konnte eine Person, die in einer Comicbuchhandlung arbeiten wollte, verschiedene Aufgaben ausführen, um sich mit der Arbeit vertraut zu machen und Erfahrungen aus erster Hand zu sammeln, bevor sie in dem betreffenden Geschäft angestellt wird. Dies ist ein wichtiger Schritt, denn er ermöglicht es der Person mit einer Behinderung, die Aufgaben, die auf sie zukommen, in der Praxis zu verstehen und zu erkennen, ob sie diesen Weg tatsächlich einschlagen möchte.



Praktika in einem Altersheim in Luxemburg. Wie? Sie erklärten die Aufgaben, die zu erledigen waren, und suchten nach Menschen mit Behinderungen, die an diesen Stellen interessiert sein könnten. Nach einem ersten Kontakt wurde ein zweites Treffen vereinbart, bei dem der Vertrag für das Praktikum unterzeichnet



Die Arbeitsgruppe betonte, dass es interessant wäre, eine Plattform zu entwickeln, die jeder Person mit einer Behinderung mindestens ein Vorstellungsgespräch garantiert.

3. DIE BRÜC<mark>KEN</mark>



3.2.6 Anstellung



Die Anstellung ist die Brücke, die die beste Integration einer Person mit Behinderung in ein Unternehmen ermöglicht. Ein Arbeitsvertrag ist oft möglich, wenn zuvor andere Arten von Brücken genutzt wurden, um die beteiligten Interessengruppen zu informieren, die jeweiligen Bedürfnisse und Erwartungen aller einzuschätzen, usw.

Um die Anstellung zu erleichtern, ist es auch wichtig, die richtigen Bedingungen für die Person mit einer Behinderung zu schaffen. In der Praxis bedeutet dies, dass Sie sicherstellen müssen, dass das Arbeitsumfeld kein Hindernis für sie darstellt: Die Vorbereitung ihrer Ankunft ist oft der Schlüssel zu einer erfolgreichen Einstellung.





Bei Op der Schock arbeiteten zwei Personen in den städtischen Gartenbauabteilungen, um die Park- und Gartenanlagen zu pflegen. Nach mehreren Langzeitpraktika erhielt einer der Mitarbeiter zunächst einen befristeten Zweijahresvertrag und anschließend einen Langzeitvertrag. Die andere Person unterzeichnete sofort einen Langzeitvertrag. Das ist ein Erfolg sowohl für die Städte als auch für die Menschen mit Behinderungen, die dank ihrer verschiedenen Aufgaben echte Chancen erkennen und nicht nur spüren, wie sinnvoll ihre Arbeit

ist, sondern auch, wie sie sich

weiterentwickeln.

Im Bieschbecher-Atelier wurde eine
Person mit starker Sehbehinderung nach
einem Praktikum im Sekretariat eines Lycée
eingestellt. Das Verwaltungsteam der Schule hat die
Fertigkeiten und beruflichen Fähigkeiten der Person anerkannt.
Mit dem richtigen Computermaterial, das von der Stiftung
"Lëtzebuerger Blannevereenegung" zur Verfügung gestellt wurde,
wurden die notwendigen Anpassungen während des Praktikums im
Team entwickelt. Dem Praktikanten, der nach einem 9-monatigen
Praktikum vom Lycée eingestellt wurde, wurden neue Aufgaben
übertragen. Die ausgeklügelte Anpassung des Arbeitsplatzes
ermöglicht es dieser Person nun, ihre Aufgaben trotz

fortschreitender Sehbehinderung täglich selbständig zu erledigen.



3. DIE BRÜC<mark>KEN</mark>



Was Ressourcen und Anpassungen betrifft, so verweisen Unternehmen und Behindertenwerkstätten häufig auf einen Mangel an verfügbaren Arbeitskräften zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen. In Organisationen betreut dieses Personal die Personen mit Behinderung und hilft dabei, Beziehungen zwischen ihnen und den anderen Mitarbeitern zu knüpfen, bildet das Personal aus und unterstützt die Person mit Behinderung bei ihrem Integrationsprozess. Für Unternehmen ist es schwieriger, qualifiziertes Personal zu finden, das ausreichend ausgebildet ist (z. B. in den Bereichen Vielfalt und Behinderung), um diese Rolle zu übernehmen.

Wie wir bereits erwähnt haben, kann die National Employment Agency (Nationale Agentur für Arbeit, ADEM) das Unternehmen jedoch bei seinem Vorhaben unterstützen, indem sie zum Beispiel die Dienstleistungen eines Inklusionsassistenten zur Verfügung stellt.

Die Behindertenwerkstätten selbst können auch Unternehmen unterstützen, die eine Person mit Behinderung im Rahmen eines Praktikums in ihr Unternehmen integrieren möchten.

Auch die Ausbildung und Sensibilisierung der Mitarbeiter des gastgebenden Unternehmens ist wichtig. Dies trägt dazu bei, Misserfolgsängste bei Mitarbeitern und Kollegen zu verringern und stärkt das Vertrauen, das für den Erfolg dieser Art von Partnerschaft erforderlich ist.











Spezifische Anpassungen sind unerlässlich, um der Vielfalt der individuellen Profile gerecht zu werden. Diese Umstrukturierungen können manchmal bedeuten, dass trotz begrenzter finanzieller Mittel erhebliche Investitionen erforderlich sind. Es ist jedoch von entscheidender Bedeutung, ein angemessenes und sicheres Umfeld zu schaffen, in dem sich die Mitarbeiter bequem und sicher fühlen und in dem sie sich entfalten können. Es ist auch wichtig, sich nicht in einem Status Quo oder in einer Form der Untätigkeit niederzulassen, die ein Vorankommen der Situation verhindern könnte. Organisationen wie das Occupation Counselling and Redeployment Panel decken bestimmte Aspekte von Anpassungen am Arbeitsplatz ab.

Andere Faktoren müssen berücksichtigt werden: Die Arbeitszeiten müssenangepasstundbewertetwerden. Flexibilitätim Arbeitsvertrag ist eine Möglichkeit, den verschiedenen Interessengruppen einen gewissen Spielraum zu geben, wenn es Anzeichen von Unbehagen gibt oder wenn es ein Problem oder eine Meinungsverschiedenheit gibt. Natürlich muss auch die Frage des Transports geklärt werden, denn Menschen mit Behinderungen können nicht immer allein oder mit eigenen Mitteln reisen. Schließlich ist es auch wichtig, die

verschiedenen Möglichkeiten für Menschen mit Behinderungen in Unternehmen zu berücksichtigen und zu erweitern und alle Überbrückungsmöglichkeiten zu berücksichtigen, von der Beschaffung bis zur Anstellung.



3. DIE BRÜC<mark>ken</mark>





UNTERSTÜTZUNG BEI DER EINSTELLUNG

Das Verwaltungsverfahren im Zusammenhang mit der Anstellung einer Person mit einer Behinderung wird oft als eine echte Herausforderung angesehen. Der regulatorische Rahmen und die verfügbaren Unterstützungsmaßnahmen sind noch weitgehend unbekannt. Es gibt jedoch viele hilfreiche Maßnahmen, auch in Bezug auf die Steuern.

Diese Maßnahmen sollten hervorgehoben und gefördert werden, um ihre Sichtbarkeit zu erhöhen und ihre Anwendung zu erleichtern. Der Rechtsrahmen ist ein objektives Argument, das die Mobilisierung aller Interessengruppen erleichtert. Er wurde entwickelt, um die Entstehung wünschenswerter gesellschaftlicher Bedingungen zu fördern. Das Verwaltungsverfahren wird derzeit vereinfacht, damit die Interessengruppen ihre Aktionen leichter vorantreiben können. Der institutionelle Rahmen ist ebenfalls vorhanden, um Maßnahmen zugunsten der Interessengruppen zu entwickeln. Ein Teil ihrer Aufgabe ist es, Maßnahmen voranzutreiben. Was die Promotion anbelangt, so sind beispielsweise die ADEM oder das Ministerium für Arbeit, Beschäftigung und Sozial- und Solidarwirtschaft dafür zuständig, Maßnahmen zu treffen, die die Überbrückung erleichtern, Unterstützungskompetenzen zu mobilisieren und ihre Netzwerke für schlüssige Ergebnisse zu aktivieren.



Im Anhang finden Sie eine Liste mit den wichtigsten Ansprechpartnern in Ihrem Antellungsverfahren.



Dieser Leitfaden enthält alle Verwaltungsverfahren für die Einstellung sowie eine Liste mit nützlichen Kontakten für bestehende Unterstützungsmaßnahmen.



WUSSTEN SIE SCHON?

Artikel 10 des geänderten Gesetzes von 2003, der in das luxemburgische Arbeitsgesetzbuch aufgenommen wurde, enthält eine Bestimmung zur Einrichtung von "Quoten", sofern die ADEM einen Antrag eines Mitarbeiters mit Behinderung erhält, der die Stellenanforderungen erfüllt Während der öffentliche Sektor verpflichtet ist, 5 % seiner Belegschaft mit Arbeitern mit Behinderung vollzeitig zu beschäftigen, müssen private Arbeitgeber je nach Größe ihres Unternehmens Arbeiter mit Behinderung einstellen.

INKLUSIONSASSISTENT

Um Unternehmen bei der Unterstützung des Inklusionsverfahrens von Personen mit Behinderungen zu unterstützen, hat die Regierung ein neues Amt geschaffen: Den "Inklusionsassistenten". Er hat zwei Aufgaben:

- Menschen mit Behinderungen in einem Arbeitsverhältnis zu halten (Nachhaltigkeit). Es geht darum, ihre besonderen Bedürfnisse zu erkennen und den Mitgliedern ihres beruflichen Umfelds Ausbildungen zu den Besonderheiten der Behinderung anzubieten.
- Unternehmen sollen ermutigt werden, mehr Mitarbeiter mit Behinderungen einzustellen, indem ihnen die Möglichkeit geboten wird, einen externen, akkreditierten Experten zu beauftragen, der sie in einem Verfahren zur langfristigen Inklusion unterstützt.

Wenn die Person mit einer Behinderung und ihr Arbeitgeber Unterstützung bei der Inklusion erhalten möchten, müssen sie einfach einen Antrag bei der ADEM stellen. ADEM bearbeitet, bewertet und entscheidet über die von potenziellen Begünstigten eingereichten Anträge. Außerdem unterstützt sie die verschiedenen Interessengruppen während des gesamten Verfahrens und deckt die Dienstleistungen des Assistenten ab. Wenn dem Antrag stattgegeben wird, wird die Unterstützung für die Inklusionsdienstleistung vollständig aus dem Arbeitsfonds finanziert.

https://adem.public.lu/fr/demandeurs-demploi/handicap/assistant-inclusion.html (auf Französisch)

WUSSTEN SIE SCHON?

Die Inklusionshilfe zielt darauf ab, die Inklusion von Mitarbeitern mit Behinderungen und Outplacement-Mitarbeitern auf dem gewöhnlichen Arbeitsmarkt zu überwachen und zu fördern, indem sie Unterstützung entsprechend den Bedürfnissen jedes einzelnen Mitarbeiters bietet. Die Inklusionshilfe kann von einem freiberuflichen Arbeiter oder einem Mitarbeiter erbracht werden. Um praktizieren zu dürfen, müssen die Inklusionsassistenten von der Ministerin für Familie, Integration und die Großregion akkreditiert sein.







Kampagne zur Einstellung von Inklusionsassistenten im Jahr 2020.



POSITIVEAUSLÖSER UND NEUE CHANCEN

BRÜCKEN

ZWISCHEN UNTERNEHMEN UND BEHINDERTENWERKSTÄTTEN

IN LUXEMBURG

Inhaltsverzeichnis

49

4. POSITIVE AUSLÖSER UND NEUE CHANCEN

Behindertenwerkstätten und Organisationen arbeiten auf verschiedene Weise zusammen (durch Beschaffung, Unterauftragsvergabe, Vermittlung und Austausch von Fähigkeiten, freiwilligen Dienst, Praktika und Anstellung). Diese verschiedenen Formen des Austauschs sind inzwischen so weit fortgeschritten, dass es möglich ist, über die bereits erwähnten Hindernisse hinauszugehen. Diese Brücken ermöglichen tatsächlich die Kommunikation zwischen den verschiedenen Interessengruppen. Wie im vorangegangenen Kapitel angekündigt, geht es darum, Stereotypen aufzubrechen und eine neue Wahrnehmung der Behindertenwerkstätten zu schaffen. Tatsächlich ist es von entscheidender Bedeutung, auf die Fähigkeiten und nicht auf die Unfähigkeiten der Mitarbeiter zu setzen und auf ihren Stärken aufzubauen, um durch die von ihnen ausgeübten Berufe dazu beizutragen, die Kenntnisse und Fähigkeiten zu offenbaren, die auch auf dem "gewöhnlichen" Markt gefragt sind. Diese können analysiert, identifiziert und beschrieben werden. Diese Interaktionen ermöglichen die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und die Entwicklung der lokalen Wirtschaft. Wenn ein Arbeitgeber Arbeitskräfte benötigt, kann die freie Stelle mit einer Person mit einer Behinderung besetzt werden. Der Anpassungs- und Ausbildungsbedarf dieser Person wurde ermittelt und ist einigermaßen umsetzbar oder besteht vielleicht schon in ihrem zukünftigen Unternehmen.

Die Bedingungen

Die Arbeitsgruppe erstellte auch eine Liste von 7 Bedingungen, die sich auf eine Reihe von internen und externen Umständen beziehen, die für die Errichtung und Durchführung einer erfolgreichen Brücke erforderlich sind. Sie betreffen die drei Interessengruppen (Behindertenwerkstatt, Person mit Behinderung und Unternehmen). Diese Liste ist natürlich nur der Anfang einer Reflektion, die jeder je nach seinen unterschiedlichen Ansätzen und individuellen Bedürfnissen vervollständigen kann.

- Die Person mit Behinderung vor, während und nach dem Brückenverfahren einbeziehen. Es ist wichtig, ihre Fähigkeiten, das, was sie tun können/ wollen, und ihre Bedürfnisse in Einklang zu bringen.
- Zeigen Sie den Willen, die Mitarbeiter mit Behinderung einzustellen. Es ist ein partizipatorisches Verfahren, das die Interessengruppen auf eine Reise sowohl innerhalb als auch außerhalb des Unternehmens mitnimmt. Die Absicht sollte klar und deutlich zum Ausdruck gebracht werden. Dadurch lassen sich alle Anforderungen erkennen, die Lösungen für die entsprechenden Arten von Fachwissen, Profilen oder Dienstleistungen erfordern.
- Garantieren Sie ein Gefühl der Gleichberechtigung und gleiche Bedingungen zwischen den verschiedenen Interessengruppen als Grundlage für die Zusammenarbeit. Die Brücke besteht zwischen zwei Interessengruppen, die einen gegenseitigen Nutzen finden.
- Sichern Sie klare Aufgaben und Rollen für alle Parteien.
 Wie bei allen vertraglichen Beziehungen ermöglichen ein klarer Auftrag sowie eindeutige Ziele und Rollen die Festlegung der Verpflichtungen und Verantwortlichkeiten der einzelnen Parteien.
- Finden Sie ein Gleichgewicht zwischen den Bedürfnissen der Person und den Anforderungen des Unternehmens in Bezug auf die Produktivität. Ziel ist es, Arbeit für Menschen mit Behinderungen bereitzustellen und dabei das richtige Gleichgewicht zwischen Produktivität und dem Wohlbefinden der Person zu finden.
- Fördern Sie eine regelmäßige und transparente Kommunikation, um die verschiedenen Phasen der Überbrückung zu erleichtern: die Kommunikation zwischen der Person mit einer Behinderung und ihrem Arbeitgeber oder Manager, zwischen der Behindertenwerkstatt und dem Unternehmen, zwischen Kollegen und dem Arbeitsteam ...
- Werden Sie eine "behindertenfreundliche" Organisation.
 Organisationen demonstrieren Offenheit gegenüber Behinderungen, indem sie Maßnahmen ergreifen, die die Umsetzung eines "behindertenfreundlichen" Arbeitsplatzes erleichtern. So kann ein Unternehmen zum Beispiel die Diversity Charter Lëtzebuerg unterzeichnen, an Arbeitsgruppen zum Thema Behinderung teilnehmen, am Duo Day teilnehmen, seine Mitarbeiter sensibilisieren, angemessene Anpassungen vornehmen, eine unterstützende Person oder einen Mentor ernennen ...

Fazit

In diesem Dokument wird kurz beschrieben, was Behindertenwerkstätten in Luxemburg sind, um Arbeitgebern auf dem gewöhnlichen Arbeitsmarkt und allen, die sich für diese Realität interessieren, einen klareren Blick auf diesen "anderen" Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Die 13 Manager der Behindertenwerkstätten sind akkreditiert und befinden sich in verschiedenen Gebieten in Luxemburg. Dadurch ist es möglich, lokale Partnerschaften aufzubauen, die kurzfristige Kanäle und Dienstleistungen zu vergleichbaren Preisen wie auf dem Markt ermöglichen.

Bis heute gibt es schätzungsweise nur wenige Brücken. Und doch sind sie eine echte Chance für Mitarbeiter ebenso wie für Arbeitgeber in Unternehmen und Behindertenwerkstätten.

Die folgenden Vorteile wurden in Unternehmen beobachtet:

FÜR ARBEITGEBER die Förderung der Vielfalt in Unternehmen, die Entwicklung neuer Fähigkeiten im Team, eine Erhöhung der Vielfalt unter den Bewerbern, ein Nachdenken über die Inklusion und das Anstellungsverfahren sowie die Einhaltung der gesetzlichen Verpflichtungen.

FÜR MITARBEITER die Entwicklung neuer Fähigkeiten und Kenntnisse, ein gesteigertes Gefühl des Stolzes und des Wohlbefindens in der Organisation, erhöhte Kreativität ...

Wie Sie jedoch anhand dieses Dokuments feststellen konnten, ist die Überbrückung nicht einfach, unmittelbar oder spontan zu bewerkstelligen. Damit es zu einer Erfolgsgeschichte und zu einer behindertenfreundlichen Organisation führt, muss das Engagement das Ergebnis langfristiger Überlegungen und schrittweiser Veränderungen sein.

Wir wollten nicht nur den aktuellen Stand der Dinge darstellen, sondern auch die Erfahrungen und wohlüberlegten Gedanken der Interessengruppen, ob Behindertenwerkstätten oder Unternehmen, die im Rahmen des Projekts (Handi) Inklusion zusammengebracht wurden, weitergeben, um innovative Praktiken auf den Weg zu bringen und diese Maßnahmen zur Inklusion weiterhin zu unterstützen. Wir hoffen, Ihnen neue Erkenntnisse vermittelt zu haben, die Sie in die Lage versetzen, die verschiedenen Aspekte der Behindertenwerkstätten zu verstehen und sie vor allem als wichtige Vermittler für die Inklusion und Anstellung von Menschen mit Behinderungen auf dem gewöhnlichen Arbeitsmarkt zu betrachten.

Haben Sie ein positives Erlebnis zu teilen? Möchten Sie Ihr Gutachten abgeben?

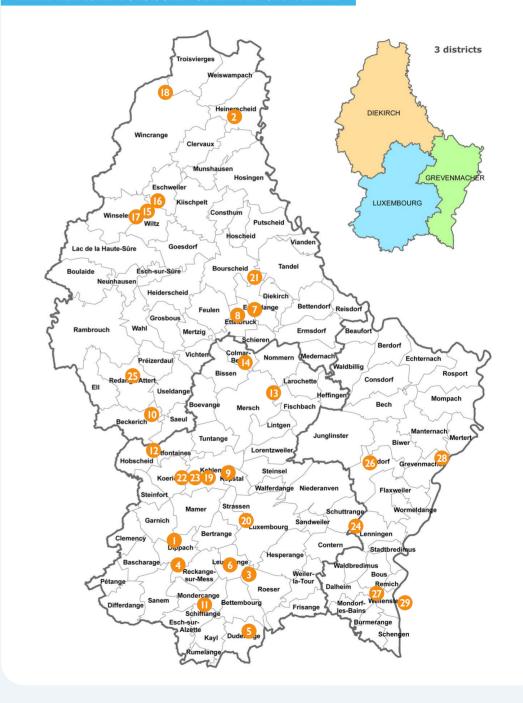
Zögern Sie nicht, uns über unsere E-Mail Adresse zu kontaktieren: info@chartediversite.lu. =





Karte	Manager	Name der Behindertenwerkstatt	Ort	Website
I	Verein für Eltern von	Domaine du Chateau	Bettange-sur-Mess	
2	Kindern mit geistiger Behinderung (APEMH)	Parc Hosingen	Hosingen	www. apemh.lu
3	Ü., ,	Parc Merveilleux	Bettembourg	
4		Domainne de Limpach	Limpach	
5	Ateliers Kräizbierg	Kraïzbierg	Dudelange	www.kraizbierg.lu
6		Eilenger Konscht Wierk	Ehlange	
7	Association d'aide par le travail thérapeutique	Haff Ditgesbaach	Ettelbruck	www.atp.lu
8	pour personnes psychotiques (ATP)	Schierener Atelier	Schieren	
9	',' ' \ '	Kielener Atelier	Kehlen	
10		Centre "Roger Thelen	Beckerich	
Ш	Autisme Luxembourg asbl	Keramikfabrik	Esch-sur-Alzette	www.autisme.lu
12		Al Schoul	Useldange	
13	Stiftung Lëtzebuerger Blannevereenegung	Bieschbecher Atelier	Rollingen	www.flb.lu
14	Tricentenaire asbl	Centre Jean Heinisch	Bissen	www.tricentenaire.lu
15		Art Coopérations	Wiltz	
16	Coopérations	Gastronomie Coopérations	Wiltz	www.cooperation.lu
17		Jardin Coopérations	Wiltz	
18	Lëlljer Gaart	Lëlljer Gaart	Lullange	www.lelljer-gaart.lu
19	Ligue HMC coopérative	Atelier protégé	Capellen	
20	s.c. (Luxemburgische Liga für die Unterstützung von	Collectif Dadofonic	Bertrange	
21	Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen mit	Restaurant « Goldknapp »	Erpeldange /Ettelbruck	www.ligue-hmc.lu
22	geistiger oder zerebraler Behinderung)	Restaurant « HMC »	Capellen	
23		Second-hand shop	Capellen	
24	Mathëllef asbl	« Mutfeter Haff »	Moutfort	www.mathellef.lu
25	Op der Schock	« Op der Schock »	Redange, Attert	www.ods.lu
26		SeefenAtelier, Wäschbuer, RecyclingAteliern, Evergreen	Betzdorf	
27	Yolande COOP	Bäckerei Klouschterbrout, KichenAtelier, Mailing & Services	Mondorf-les Bains www.yolandecoop.lu	
28		Paiperlécksgaart	Grevenmacher	
29	Erliefnis Baggerweier asbl	Baggerweier	Rëmerschen	www.baggerweier.lu

KARTE DER LUXEMBURGISCHEN GEMEINDEN UND BEZIRKE



Ressourcen und nützliche Links.....

- Praktischer Leitfaden für Behinderungen am Arbeitsplatz, Diversity Charter L\u00e4tzebuerg 2016
- ADEM (Agentur für Arbeit). Die Abteilung für Behinderung und Wiedereingliederung der ADEM ist zuständig für Maßnahmen zur Orientierung, Ausbildung, Vermittlung, Rehabilitation, Integration und beruflichen Wiedereingliederung von Menschen mit dem Status "Mitarbeiter mit Behinderung" oder "eingeschränkter Arbeitsfähigkeit".
- Die Gewerkschaften können eine Anlaufstelle für Arbeitgeber sein, die einen Mitarbeiter mit einer Behinderung oder einen Mitarbeiter, der sich in einem internen Versetzungsverfahren befindet, integrieren möchten. Der OGB-L/Onofhängege Gewerkschaftsbond L\u00e4tzebuerg (Unabh\u00e4ngiger Luxemburger Gewerkschaftsbund) verf\u00fcgt \u00fcber eine Abteilung "Arbeiter mit Behinderung", die die gewerkschaftlichen, politischen und sozialen Forderungen der Mitarbeiter mit Behinderung vertritt.
- Liste der akkreditierten Inklusionsassistenten



Dieses Projekt wird unterstützt von:















IMS Luxembourg – Inspiring More Sustainability – ist seit fast 15 Jahren das führende Netzwerk für Unternehmen, die sich mit Corporate Social Responsibility beschäftigen.

IMS erforscht neue Lösungen und testet nachhaltige Alternativen auf konkrete Art und Weise, über Arbeitsgruppen und Pilotprojekte mit positiven Auswirkungen.

Mit diesen Projekten ermöglicht IMS innovative Maßnahmen, indem es alle Interessengruppen aus dem privaten, öffentlichen und assoziativen Sektor zusammenbringt.

IMS ist eine unabhängige, unpolitische gemeinnützige Organisation, die von der Expertise eines agilen und kreativen Teams profitiert. Das Netzwerk repräsentiert 16 % der luxemburgischen Belegschaft und ist die nationale Vertretung der europäischen Organisation CSR Europe.

Comité pour la Charte de la Diversité Lëtzebuerg

PO: IMS Luxembourg BP. 2085 L-1020 Luxembourg

Tél: +352 26 25 80 13 info@chartediversite.lu www.chartediversite.lu

Produit au Grand Duché de Luxembourg. Avril 2022

Tous droits réservés Comité pour la Charte de la Diversité Lëtzebuerg / IMS Luxembourg

Ni le Comité pour la Charte de la Diversité Lëtzebuerg, ni toute autre personne agissant en son nom ne peut être tenue pour responsable de l'utilisation qui est faite des informations contenues dans cette publication.

ISBN 978-99987-899-0-6







Das führende luxemburgische Nelzwerk für Unternehmensverantwortung

IMS Luxembourg B.P. 2085 L-1020 Luxembourg Firmensitz: 33 rue du Puits Romain L- 8070 Bertrange

Tel: +352 26 25 80 13 info@imslux.lu www.imslux.lu

Finden Sie uns: Linkedin, Twitter, Facebook, Youtube, Flickr







