



**Info
Handicap**

Conseil national des
personnes handicapées

Nationale Informations-
und Begegnungsstelle
im Bereich Behinderung

de Bulletin

Unser Informationsblatt



N°3
12 / 2025

Unsichtbare Beeinträchtigungen

Unterstützen Sie Info-Handicap mit einer Spende: IBAN LU12 0019 7055 8532 8000



Inhalt

Editorial	Seiten 4-5
Unsichtbare Beeinträchtigungen – eine andere Realität unserer Gesellschaft	Seiten 6-15
Wenn aus Herausforderungen eine Stärke wird!	Seiten 16-23
In Luxemburg macht die Sonnenblume auf unsichtbare Beeinträchtigungen aufmerksam	Seiten 24-35
Dalza – Eine digitale Hilfe für Familien mit Kindern mit besonderen Bedürfnissen	Seiten 36-41
Unsichtbare Beeinträchtigungen - Erfahrungsberichte	Seiten 42-47

**Sie brauchen mehr Informationen in einfacher Sprache?
Dann rufen Sie uns an: 366 466**

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

in dieser neuen Ausgabe des Info-Handicap-Bulletins möchten wir Ihre Aufmerksamkeit auf eine Realität lenken, die zwar nicht sichtbar ist, aber dennoch existiert: die unsichtbaren Beeinträchtigungen. Diese Beeinträchtigungen sind oft wenig bekannt, betreffen jedoch viele Menschen in unserer Gesellschaft. Im Allgemeinen sind etwa 80 % der Beeinträchtigungen unsichtbar. Dabei kann es sich um Schwierigkeiten des Gedächtnisses, der Konzentration, der Emotionen, der Sinne oder des Verhaltens handeln. Diese Schwierigkeiten sind nicht sichtbar, erschweren aber das Leben. Außerdem sehen wir auf den ersten Blick beispielsweise nicht immer, ob eine Person schlecht sieht oder hört.

Unsichtbare Beeinträchtigungen zu verstehen, bedeutet zu verstehen, dass manche Menschen besondere Bedürfnisse haben, auch wenn diese nicht sofort erkennbar sind. Es bedeutet auch zu akzeptieren, dass Inklusion nicht nur sichtbare Anpassungen umfasst. Sie erfordert auch offenes Verhalten, geeignete Hilfsmittel, einladende Orte und Handlungsweisen, die die Unterschiede jedes Einzelnen respektieren.

Heute gibt es Lösungen. Digitale Hilfsmittel helfen Familien, ihren Alltag besser zu organisieren. Arbeitsmethoden ermöglichen es, die Fähigkeiten der Menschen hervorzuheben, anstatt sich auf ihre Schwierigkeiten zu konzentrieren. Einfache Symbole helfen, in öffentlichen Räumen besser zu kommunizieren. Und vor allem engagieren sich Menschen jeden Tag dafür, unsere Gesellschaft offener, gerechter und menschlicher zu machen.

Dieses Bulletin ist eine Einladung, das Unsichtbare besser zu verstehen. Zu hören, ohne zu urteilen. Sich anzupassen, ohne aufzudrängen. Bedingungslos einzubeziehen. Denn hinter jedem unsichtbaren Lebensweg steht ein Mensch, der es verdient, unterstützt, respektiert und geschätzt zu werden.





Inklusion beginnt nicht mit großen Gesetzen, sondern mit einfachen Gesten: einer wohlwollenden Haltung, klaren Informationen, Aufmerksamkeit für andere. Lassen Sie uns gemeinsam dafür sorgen, dass das Unsichtbare nicht länger ignoriert, sondern als wichtiger Teil der Vielfalt anerkannt wird, die unsere Gesellschaft bereichert.

Ich wünsche Ihnen allen viel Spaß beim Lesen. /

Christine Zimmer

Direktionsbeauftragte

© Sophie Margue



**Info
Handicap**

Conseil national des
personnes handicapées

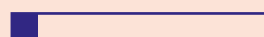
**Menschen mit
Beeinträchtigungen
vertreten und
zusammenbringen.**



© Pexels



Unsichtbare Beeinträchtigungen – eine andere Realität unserer Gesellschaft





In unserer Gesellschaft gibt es Herausforderungen, die weitgehend verborgen sind. Unsichtbare Beeinträchtigungen sind dafür ein perfektes Beispiel. Sie machen fast 80 % aller Beeinträchtigungen aus. Dazu gehören seltene Krankheiten, psychische oder kognitive Beeinträchtigungen oder Folgen von Unfällen. Hinter einem normalen Aussehen leben Tausende Menschen mit Schmerzen, sensorischen Herausforderungen, Müdigkeit und Vorurteilen. Sie müssen sich oft dafür einsetzen, dass sie das Recht haben, uneingeschränkt zu leben. Man nennt das eine „doppelte Belastung“. Es gibt aber Initiativen und kleine Gesten, die zeigen, dass eine inklusivere Welt möglich ist. Dieser Artikel zeigt solche Erfahrungen und gibt Menschen mit unsichtbaren Beeinträchtigungen eine Stimme.

Die vielen Gesichter unsichtbarer Beeinträchtigungen

Unsichtbare Beeinträchtigungen sind sehr unterschiedlich: Autismus-Spektrum-Störung (ASS) – ohne sichtbare intellektuelle Beeinträchtigung –, DYS-Störungen, Lupus usw.... Unfallfolgen oder psychische Störungen. Bei Info-Handicap verstehen wir: „unsichtbare Beeinträchtigungen“ sind vielfältig. Auch intellektuelle, Seh- oder Hörbeeinträchtigungen gehören dazu. Zum Beispiel wird eine gehörlose Person nicht immer erkannt, wenn sie keine Gebärdensprache benutzt. Eine Person mit intellektueller Beeinträchtigung wirkt oft ohne Beeinträchtigung, bis sie spricht.

Es mag überraschend erscheinen, dass eine unsichtbare Beeinträchtigung so viele Gesichter haben kann. Da jedoch 80 % aller Beeinträchtigungen unsichtbar sind, wird diese Vielfalt verständlich.

Die Erfahrungen der Betroffenen hängen stark von der Art der Beeinträchtigung ab. Autismus zeigt: Auch mit derselben Diagnose kann der Alltag sehr unterschiedlich sein. Manche haben Herausforderungen in sozialem Verhalten und Kommunikation, andere wiederholen bestimmte Bewegungen oder haben eingeschränkte Interessen. Manche sind sehr empfindlich oder weniger empfindlich gegenüber Reizen. (Quelle: Autisme Luxembourg asbl). Diese Merkmale können mehr oder weniger ausgeprägt sein und das Leben jedes Einzelnen unterschiedlich beeinflussen.

Bei seltenen Krankheiten wie Ehlers-Danlos-Syndrom, dem systemischen Lupus erythematoses oder der Amyotrophen Lateralsklerose (ALS oder Charcot-Krankheit) variieren die Symptome ebenfalls in ihrer Intensität. Für andere kann es schwer sein, diese Beeinträchtigungen zu verstehen. Oft hört man: „Gestern ging's noch!“



© Pexels

So berichtet Jessica Goedert, Präsidentin von EDS Lëtzebuerg und selbst vom Ehlers-Danlos-Syndrom betroffen, wie langwierig der Prozess zur Diagnose war. Das lag nicht daran, dass es keine Symptome gab, denn diese hatte sie bereits als Kind. Doch ihr wurde nicht geglaubt; so lernte sie früh, nicht über ihre Schmerzen zu sprechen, frei nach dem Motto „Augen zu und durch.“

Eines Tages traf sie einen Arzt, der das Syndrom kannte und ihre Leiden benennen konnte. Eine riesige Entlastung, denn endlich stand fest – ihre Beschwerden waren nicht nur „Kopfsache“. Heute ist sie glücklich, mitzuteilen, dass sie ein ganzes Jahr lang keinen Stock, keine Krücke und keinen Rollstuhl mehr benutzen musste. Dies dank der richtigen Physiotherapie, Schmerzmitteln und der Tatsache, dass ihr die Invalidenrente gut tut.

Die AAPE (Association d'Aide aux Personnes Épileptiques) erklärt: „Menschen, die eine Epilepsieattacke sehen, sind oft erschrocken über Krämpfe, Stürze oder unkontrollierte Bewegungen.“ Solche Attacken machen die unsichtbare Beeinträchtigung sichtbar. Leider gibt es Vorurteile: Manche denken, die Betroffenen seien betrunken oder unter Drogen. Manche verlieren sogar ihren Arbeitsplatz, wenn die Anfälle nicht kontrolliert werden. Viele Betroffene verstecken deshalb ihre Krankheit.



Ein oft geteilter Satz in sozialen Medien fasst es so zusammen:

„Mit einer unsichtbaren Beeinträchtigung zu leben bedeutet, einen Alltag zu haben, den andere sich nicht vorstellen können und nicht sehen.“

Ein stiller Kampf im Alltag

Gespräche mit Betroffenen und Vereinen zeigen zwei wichtige Punkte: die „doppelte Belastung“ und die Vorurteile gegenüber Beeinträchtigungen.

Die „doppelte Belastung“ wird oft übersehen, weil die Beeinträchtigung unsichtbar ist. Einerseits müssen die Betroffenen die Folgen der Beeinträchtigung bewältigen, andererseits den Alltag meistern – bei der Arbeit, zu Hause oder im sozialen Leben.

Vorurteile bleiben bestehen. Eine Person mit Zwangsstörungen im Rahmen einer bipolaren Störung sagt: „Ich habe den Eindruck, dass alles, was nicht den rein physischen Bereich eines Menschen betrifft, immer noch als „Tabu“ angesehen wird.“

Der Verein Solidarität mit Hörgeschädigten sagt: „Die fehlende Sichtbarkeit der Beeinträchtigung führt oft zu fehlender Rücksichtnahme.“



Fondation Sclérose en Plaques Luxembourg beschreibt die doppelte Belastung so:

„Man spricht oft von einem stillen Kampf, der im Alltag ausgetragen wird. Das Aufstehen am Morgen wird zu einer mutigen Tat, selbst nach einer ganzen Nacht Ruhe. ... Aber am schwersten wiegt oft das stille Urteil. ... Ständig sein Leiden beweisen zu müssen, um seine Beeinträchtigung zu legitimieren, ist eine Tortur, die manchmal demütigend ist.“



© Pexels

Vorurteile sind besonders schwer zu ertragen

Ein Beispiel von Elisabeth Handicap illustriert, wie schädlich und verletzend Vorurteile sein können. Eine Person mit intellektueller Beeinträchtigung hat sich dagegen gewehrt, dass auf dem Kleinlastwagen des Vereins das Wort „Handicap“ (Beeinträchtigung) steht. Aus dem Grund, dass Menschen viele Vorurteile haben, wenn sie dieses Wort sehen. Ein Mensch mit intellektueller Beeinträchtigung hat vielleicht größere Schwierigkeiten, zu verstehen – diese gesellschaftliche Nachricht ist jedoch völlig klar. Wie Patrick Duren, betroffene Person bei Elisabeth Handicap, es ausdrückt: „... [ech] soen ... de Leit ëmmer: „Déi behënnert Leit kënnen méi, wéi Dir mengt“.

© Pexels



Einfache Maßnahmen mit großer Wirkung!

Einige Initiativen erleichtern den Alltag von Menschen mit unsichtbarer Beeinträchtigung.

Blätz asbl hat den „Aphasie-Pass“ eingeführt. Aphasie ist eine Sprachstörung, die nach einem Schlaganfall auftreten kann. Menschen mit Aphasie „können sich nicht mehr verbal ausdrücken, lesen oder schreiben“. Sie haben daher Schwierigkeiten, um Hilfe zu bitten. Der Pass, der von der betroffenen Person vorgelegt wird, erklärt kurz ihre Bedürfnisse und enthält Piktogramme wie „Wasser, Toilette oder Arzt“.

Beim Ehlers-Danlos-Syndrom ist angepasste Physiotherapie wichtig, wenn der Therapeut mit der Krankheit vertraut ist. Muskeln stärken, ohne die Sehnen zu überlasten – das ist ein Balanceakt, der möglich ist.



Solidarität mit Hörgeschädigten weist darauf hin, dass bestimmte einfache Praktiken die Kommunikation erleichtern: „deutlich und im normalen Tempo sprechen, Blickkontakt, ruhige Gesprächssituationen, strukturierte Gespräche in Gruppen“ können Menschen mit Hörschädigung in der Kommunikation unterstützen.

Für Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung vereinfachen leichte, klare Texte den Zugang zu Informationen. So können sie besser am Alltag teilnehmen.

Diese Initiativen mögen auf den ersten Blick einfach erscheinen, haben jedoch einen **großen Einfluss** auf das Leben der betroffenen Menschen. Sie zeigen, **dass es möglich ist, die Gesellschaft inklusiver zu gestalten.**

Wenn Vorurteile den Alltag belasten

Parkinson Luxembourg bemerkt: „In einer Gesellschaft, die von Leistungsdruck und Stress geprägt ist, ist es für die Betroffenen oft schwierig, Verständnis zu finden.“ Ein grundlegendes Problem ist, dass wir uns oft keine Zeit nehmen, andere wirklich zu verstehen. Verständnis braucht Zeit – Vorurteile nicht.

Viele Vereine arbeiten daran, Vorurteile abzubauen.

ALAN – Maladies Rares Luxembourg startete die Kampagne „Schwätz mat mir“

Anhand von Videos zeigt die Kampagne, welche Vorurteile es gegenüber seltenen Krankheiten gibt und wie man diese durch Gespräche abbauen kann.

Die Sensibilisierung für unsichtbare Beeinträchtigungen ist ein Lernprozess, bei dem es schon einige Erfolge gibt, wie Autisme Luxembourg berichtet: „Das Bewusstsein für unsichtbare Beeinträchtigungen hat definitiv zugenommen in den letzten Jahren. Sicherlich haben hier Kampagnen oder Aktionen, wie beispielsweise „Les heures silencieuses“ („ruhige Stunden“), das Sunflower Projekt aber auch andere nationale Sensibilisierungskampagnen von Ministerien, Info-Handicap oder Organisationen, über verstärkte Kommunikationsaktivitäten viel dazu beigetragen.“

Trotzdem bleibt noch viel zu tun, damit alle ein besseres Verständnis für Menschen mit unsichtbaren Beeinträchtigungen entwickeln.

Empathie vor Perfektion

Andere wirklich zu verstehen, insbesondere Menschen mit unsichtbaren Beeinträchtigungen ist schwierig... Empathie, Zuhören und Akzeptanz helfen, echte Beziehungen aufzubauen.

Die Fondation Sclérose en Plaques Luxembourg erklärt: „Menschlichkeit, Empathie und gesunden Menschenverstand zeigen. Zuhören, ohne zu urteilen, oder die Worte des anderen aufmerksam aufnehmen — das ist es, was zählt.“

Solidarität mit Hörgeschädigten fügt ergänzend hinzu „... Mehr Sichtbarkeit, Empathie und konkrete[r] Unterstützung.“ Betroffene Person David Groff wünscht sich „persönlich mehr Feingefühl und Verständnis im Allgemeinen. Man muss sich Zeit nehmen wollen, um diese oft sehr unsichtbare Beeinträchtigung zu verstehen“ und seine Partnerin Anne Halsdorf fügt hinzu: „... Die Kommunikation im Umgang mit vielen Betroffenen ist sehr wichtig.“





Fondation Sclérose en Plaques Luxembourg fügt hinzu:
„Das Schlimmste wäre, sich aus Angst, etwas falsch zu machen,
zurückzuziehen. Besser unvollkommene Aufmerksamkeit als
verletzendes Schweigen.“

Eine Gesellschaft, in der Unterschiede akzeptiert werden,
wäre wünschenswert.

Unsere Werte durch unsichtbare Beeinträchtigungen neu definieren

Wie wir Menschen mit unsichtbarer Beeinträchtigung behandeln,
sagt viel über unsere gesellschaftlichen Werte aus.

Parkinson Luxembourg sagt: „Vielleicht könnte die Gesellschaft und
Politik sogar von diesen Krankheitsbildern lernen, und ein System
erschaffen, welches den Menschen wieder in den Mittelpunkt stellt.“

Fondation Sclérose en Plaques Luxembourg ergänzt: „... Um
gemeinsam ein wirklich respektvolles Umfeld zu schaffen, in dem
jeder seinen Platz finden kann, ohne sich rechtfertigen zu müssen.“

Was wäre, wenn wir lernen würden, „Unterschiede“ zu feiern,
anstatt sie zu fürchten? Was wäre, wenn wir uns statt Stress und
Ungeduld die Zeit nehmen würden, uns gegenseitig zu verstehen und
respektvoll miteinander umzugehen? Unsichtbare Beeinträchtigungen
könnten uns dabei helfen, dieses Ziel zu erreichen. Welche anderen
Werte, welche andere Gesellschaft könnten dann entstehen?

Die Autorin dieses Artikels, selbst betroffen von einer unsichtbaren
Beeinträchtigung, träumt von einer menschlicheren Gesellschaft für
uns alle. Ich danke allen Betroffenen und unseren Mitgliedsvereinen,
die bei diesem Artikel mitgearbeitet haben. /

© Unsplash





Sam Houblie
© Info-Handicap

**Wenn aus
Herausforderungen
eine Stärke wird!**



Interview mit Sam Houblie, Personal-Direktor bei Hornbach.

Von „Aus deem gött näischt, dee kann näischt, dee wees näischt“ bis hin zu einem innovativen Punktesystem für Mitarbeitende. Sam Houblies Weg zeigt, wie persönliche Erfahrungen berufliche Innovation prägen können. Schon als Kind musste er mit ADS, Dyslexie und später einer Autismus-Diagnose umgehen. Unterstützung gab es kaum. Dennoch ließ er sich nicht entmutigen, entwickelte eigene Strategien, meisterte Ausbildung und Meisterprüfung und studierte schließlich in Trier.

Heute arbeitet er als Personal-Direktor bei Hornbach, engagiert sich für Inklusion und hat ein Punktesystem entwickelt, das die Stärken von Menschen sichtbar macht und ihnen passende Arbeitsplätze zuweist. Sein Werdegang zeigt, wie aus persönlichen Herausforderungen Stärken entstehen und wie diese zu konkreten Erfolgen im Berufsleben führen können.



Seit wann sind Sie Personal-Direktor bei Hornbach und wie war Ihr beruflicher Weg?

Ich bin seit eineinhalb Jahren Personal-Direktor bei Hornbach. Zuvor war ich drei Jahre Assistent der Geschäftsführung. Mein Weg war sehr vielfältig: Ich habe eine Metzger-Ausbildung gemacht, später in Frankfurt im Finanzsektor gearbeitet und danach in Landshut meine Meisterprüfung abgelegt. Anschließend habe ich in Trier meinen Betriebswirt gemacht und erfolgreich abgeschlossen. Es war immer mein Wunsch, zu studieren, aber der Weg dahin war nicht leicht. Danach habe ich bei einer großen Bio-Kette in Luxemburg als stellvertretender Direktor für die Metzgereien gearbeitet, bevor ich zu Hornbach wechselte.

Sie leben selbst mit einer Autismus-Spektrum-Störung, ADS und Dyslexie. Welche Auswirkungen hatte das auf Sie?

Die Diagnosen haben mir erklärt, warum ich Gefühle schwer zeigen kann. Aber ich habe sie und drücke sie auf meine Weise aus. Ich war zwar nie ein stark empathischer Mensch, aber habe dennoch Gefühle, empfinde Empathie oder Mitleid, auch wenn ich dies nicht immer ausdrücken oder zeigen kann. Im Beruf hilft mir das: In Verhandlungen habe ich oftmals ein Pokerface, bleibe ruhig und sachlich.

„Autismus sehe ich nicht als Problem, sondern als Stärke.“



Welche Barrieren haben Sie erlebt, beruflich und persönlich?

In der Schule war es mit ADS und Dyslexie sehr schwer, ich war erst sieben oder acht Jahre alt. Die Diagnose Autismus erhielt ich vor ein paar Jahren dazu. Anpassungen wie längere Prüfungszeiten gab es zu meiner Schulzeit nicht, erst als ich älter war, bekam ich während der Meisterprüfung mehr Zeit. Früh wurde mir signalisiert: „Aus deem gött näischt, dee kann näischt, dee wees näischt“. Solche Worte waren verletzend, haben mich aber auch angespornt. Ich musste mir eigene Strategien aneignen: Beim Lesen habe ich zum Beispiel andere Wege gefunden, mitzuhalten, obwohl ich es nicht konnte. Später habe ich den Umweg über die Meisterprüfung genommen, um doch an die Universität zu gelangen. Diese Erfahrungen haben mich geprägt: Ich habe gelernt, dass man sich nicht unterkriegen lassen darf. Statt Probleme nur zu sehen, habe ich immer nach Lösungen gesucht. Heute ist genau diese Fähigkeit eine meiner größten Stärken, sie macht mich widerstandsfähig und hilft mir als Führungskraft.

¹ Zum Beispiel die Studie: “Neurodiversity as a Competitive Advantage” (Harvard Business Review, 2017) hbr.org/2017/05/neurodiversity-as-a-competitive-advantage

Es gibt Studien¹, die sagen, dass neurodiverse Menschen oft unterbeschäftigt sind. Stimmen Sie zu?

Ja, das stimmt. Auch ich wurde lange unterschätzt, obwohl ich oft mehr konnte, als man mir zutraute. Viele Potenziale bleiben so ungenutzt. Wenn mich ein Thema interessiert, arbeite ich mich sehr tief ein. Manchmal bleibe ich stundenlang im Büro, bis alles fertig ist. Ich habe beispielsweise nebenberuflich zusätzliche Führerscheine für Bus und LKW gemacht, weil es mich immer genervt hat, dass die Kästchen im Führerschein leer waren. Ebenso habe ich mir aus Interesse Wissen in Compliance, Datenschutz und Personalführung angeeignet, das ich in meiner Arbeit anwende. Bei Hornbach gehen wir bewusst neue Wege in Ausbildung und Inklusion. Von unseren 200 Mitarbeitenden sind 22 Auszubildende, und 16 Personen arbeiten mit Beeinträchtigungen. Für mich ist klar: Neurodiversität ist tatsächlich ein Wettbewerbsvorteil, wenn man die Stärken erkennt und Menschen nicht auf ihre Defizite reduziert.



Welche positiven Auswirkungen hatten Ihre Diagnosen auf Ihr Berufsleben?

Ich spreche nicht gerne von „besonderen Bedürfnissen“, sondern von „besonderen Fähigkeiten“. Denn genau sie haben mich im Beruf weitergebracht.

Durch meine direkte und klare Art wissen die Menschen immer, woran sie bei mir sind. Das schafft Klarheit und Sicherheit. Außerdem habe ich gelernt, Verantwortung zu übernehmen: Wenn Fehler passieren, stehe ich dafür gerade. Diese Haltung hat mir Respekt eingebracht. Gleichzeitig habe ich eine andere Sichtweise auf viele Themen. Ich finde oft ungewöhnliche, aber gute Lösungen. Das hilft mir besonders in Projekten oder Verhandlungen. Ich glaube fest daran, dass Einschränkungen und Stärken zwei Seiten derselben Medaille sind.

So wie manche Menschen im Autismus-Spektrum in der IT oder Autoindustrie wertvolle Beiträge leisten, habe auch ich meine Eigenschaften zu einer Stärke gemacht.

Sie engagieren sich stark für Inklusion. Wie genau?

Ich bin in Verbänden und Initiativen aktiv. Ich habe Kampagnen und TV-Reportagen begleitet und setze mich politisch dafür ein, dass Menschen mit Beeinträchtigungen bessere Chancen bekommen.

Außerdem arbeite ich in Prüfungsausschüssen und im Handelsverband mit. Ehrlich gesagt lebe ich für diese Aufgabe, es ist für mich eine Herzensangelegenheit. Mein Ziel ist es, dass es Menschen leichter im Leben und Beruf haben sollen als ich. Wenn mir das nur für ein paar Menschen gelingt, macht mich das glücklich!



Sie haben ein Punktesystem entwickelt, um Menschen mit besonderen Fähigkeiten besser einzusetzen. Wie funktioniert das?

Die Idee ist: Nicht der Mensch muss sich an den Arbeitsplatz anpassen, sondern wir suchen den passenden Arbeitsplatz für den Menschen. Dafür habe ich ein Punkteschema entwickelt. Kriterien sind zum Beispiel:

- Mobilität
- Pausenregelung
- Schichtzeiten
- Sitzen oder Stehen über längere Zeit
- kognitive Fähigkeiten
- Kommunikationsbereitschaft
- Sprachkenntnisse

Jeder Bereich bekommt Punkte. Diese vergleichen wir mit dem Profil des Bewerbers. Je kleiner die Abweichung, desto besser passt der Arbeitsplatz.

Können Sie Beispiele für die Umsetzung nennen?

Ja. Folgende Beispiele zeigen den positiven Unterschied in der Umsetzung:

- Pausen: In der Logistik sind flexible Pausen einfacher möglich. Im Gartenbau dagegen ist das schwieriger, weil Tiere oder Pflanzen regelmäßig versorgt werden müssen und die Arbeit nicht beliebig unterbrochen werden kann. Wer also flexible Pausen braucht, passt besser in die Logistik.
- Soziale Interaktion: Manche Menschen, z. B. Autisten, arbeiten lieber ohne Kundenkontakt. Dann finden wir Aufgaben im Backoffice oder in der Logistik.
- Büroarbeit: Wer gern allein arbeitet, sitzt nicht am Empfang, sondern wird im Hintergrund eingesetzt. Wer den Austausch liebt, passt besser in den Kundenservice.

So konnten wir schon viele Mitarbeitende erfolgreich einarbeiten. Das System ist zwar noch nicht wissenschaftlich geprüft, aber die Erfahrungen zeigen, dass es funktioniert. Mein Wunsch wäre, es einmal mit Universitäten oder Ministerien weiterzuentwickeln.



Welche Wirkung hat dieses System für und auf die Mitarbeitenden?

Sam Houblie
© Info-Handicap

Das Punktesystem gibt allen Beteiligten Klarheit: Die Mitarbeitenden wissen, was auf sie zukommt, die Kolleginnen und Kollegen können sich besser einstellen und der Betrieb erkennt früh, was möglich ist und wo die Grenzen liegen.

Dadurch werden Überforderungen vermieden. Niemand wird in eine unpassende Rolle gedrängt. Stattdessen rücken die Stärken in den Mittelpunkt. Viele erleben so zum ersten Mal positive Erfahrungen im Job.

Es sorgt für Fairness, Schutz vor Überforderung und letztlich für eine höhere Zufriedenheit im Arbeitsalltag. Besonders für Menschen mit Einschränkungen ist das wichtig, denn ihre besonderen Fähigkeiten werden nicht übersehen, sondern gezielt genutzt.



Haben Sie überlegt, das System zu veröffentlichen?

Ja, sehr gerne. Für die Praxis wäre zunächst ein Flyer oder ein kurzes Video sinnvoll. Ein Buch könnte zu einem späteren Zeitpunkt zusätzlich die wissenschaftliche und fachliche Ebene abdecken.

Was raten Sie Unternehmen, die noch Vorbehalte haben?

Ich rate: Seien Sie offen und schaffen Sie Chancen für alle. Viele Unternehmen suchen Fachkräfte und Menschen mit besonderen Fähigkeiten bringen oft Loyalität und viel Wissen mit. Der Staat unterstützt Unternehmen zudem finanziell. Langfristig lohnt sich das für beide Seiten.

Was möchten Sie den Lesern zum Abschluss mitgeben?

Ich würde den Lesern und vor allem Menschen mit besonderen Fähigkeiten mit auf den Weg geben, an sich selbst zu glauben und selbstbewusst zu sein.

Man sollte seine Vorstellungen klar äußern, sei es beim Gehalt oder bei den Arbeitsbedingungen. Lasst euch nicht unter Wert behandeln. Zudem ist es wichtig, sich nicht von Hindernissen entmutigen zu lassen. Wer seine Fähigkeiten kennt, kann viel erreichen. Ein praktischer Tipp: Seid gut vorbereitet, bringt euch aktiv ein und nutzt Chancen. Das stärkt das Selbstvertrauen und die Position im Beruf.

Wir danken Sam Houblie für das offene und inspirierende Gespräch! /

In Luxemburg macht die Sonnenblume auf unsichtbare Beeinträchtigungen aufmerksam

Seit einigen Monaten befindet sich eine kleine Sonnenblume auf grünen Armbändern, Ansteckern oder auch Schlüsselbändern, die manche Personen in Luxemburg tragen.



Hidden Disabilities
Sunflower
© Info-Handicap



Was bedeutet das?

Dieses dezente und leicht erkennbare Motiv, das insbesondere im Rahmen des Programms „Hidden Disabilities Sunflower“ verwendet wird, ermöglicht es den betroffenen Personen, auf ihre besonderen Bedürfnisse hinzuweisen, ohne ihre Situation im Detail erklären zu müssen. Die Sonnenblume wurde nicht zufällig ausgewählt. Sie steht für Licht, Energie und Optimismus. Sie symbolisiert auch Unterstützung und Offenheit. Es ist ein einfaches und positives Symbol, das jedem Respekt entgegenbringt.

Unsichtbare Beeinträchtigungen und die Sonnenblume

Unsichtbare Beeinträchtigungen können verschiedene Formen annehmen: Gedächtnisstörungen, Schmerzen, sensorische Probleme oder psychische Erkrankungen. Oft verstehen andere diese Beeinträchtigungen nicht, da sie nicht sichtbar sind.

In Europa lebt jeder Sechste mit einer sichtbaren oder unsichtbaren Beeinträchtigung (Europäische Kommission, 2023). Laut einer von EURODIS im Jahr 2024 durchgeführten Umfrage leben von den 30 Millionen Menschen mit seltenen Krankheiten in Europa acht von zehn mit einer Beeinträchtigung, wobei die überwiegende Mehrheit unsichtbare Beeinträchtigungen hat. Unsichtbare Beeinträchtigungen machen schätzungsweise 80 % der Beeinträchtigungen in Europa aus.

Angesichts dieser Zahlen wurden Initiativen wie Hidden Disabilities Sunflower ins Leben gerufen. Sie bieten eine einfache Möglichkeit, um in der Öffentlichkeit zu zeigen, dass eine Person möglicherweise Hilfe, etwas mehr Zeit oder Verständnis benötigt.

Die Initiative wurde 2016 in Großbritannien ins Leben gerufen. Sie verwendet ein grünes Band mit einer Karte, auf dem Sonnenblumen abgebildet sind. Dieses Symbol zeigt an, dass die Person möglicherweise mehr Zeit, Hilfe oder Verständnis benötigt. Heute nehmen weltweit mehr als 300 Flughäfen an dem Programm teil, darunter auch lux-Airport.

Die Sonnenblume ist leicht zu erkennen und kann dazu beitragen, mehr Verständnis und Unterstützung für die Person zu schaffen, die sie trägt. Diese Initiative wird von engagierten Menschen unterstützt, die sich täglich für eine inklusivere Gesellschaft einsetzen.

In Luxemburg setzen Menschen diese Idee in konkrete Maßnahmen um. Unter ihnen ist Jana Degrott, eine Unternehmerin, die Inklusion in den Mittelpunkt ihres Projekts stellt. Joanne Theisen, Beraterin und Kursleiterin, nutzt ihre eigenen Erfahrungen mit Autismus, um anderen zu helfen.

Die Sonnenblume ist also nicht nur ein Symbol, sondern ein Mittel, um die Gesellschaft zugänglicher und wohlwollender zu machen.

Wer ist Jana Degrott?

Jana Degrott
© Kary Photography



Jana Degrott ist 30 Jahre alt. Inspiriert von Michelle Obama und ihren Erfahrungen mit ihrem autistischen Bruder möchte sie Luxemburg für alle zugänglich machen.

Zu diesem Zweck hat sie das Unternehmen Real Impact Hub (Sozialunternehmen – SIS) gegründet, das Organisationen dabei unterstützt, ihre Dienstleistungen, Räumlichkeiten und Aktivitäten für alle Menschen zugänglich zu machen. Das Unternehmen führt eine Untersuchung der Räumlichkeiten, Dienstleistungen und Aktivitäten durch, um festzustellen, ob sie für alle leicht nutzbar sind.

Jana Degrotts Ziel ist es, über die einfache Inklusion hinauszugehen und vollständige Barrierefreiheit zu erreichen. Das bedeutet, dass jeder, unabhängig von Alter, Herkunft, Beeinträchtigungen oder Bedürfnissen, teilnehmen und sich in der Gesellschaft zu Hause fühlen kann. Dies betrifft sichtbare und unsichtbare Beeinträchtigungen, neurotypische Menschen und Menschen in prekären Situationen.

Außerdem bietet Real Impact Hub Schulungen an, um die Bedeutung der Barrierefreiheit und des Respekts gegenüber Menschen mit sichtbaren oder unsichtbaren Beeinträchtigungen zu vermitteln. Es befasst sich insbesondere mit kognitiver und sensorischer Barrierefreiheit, um neurotypischen Menschen und Menschen mit unsichtbaren Beeinträchtigungen zu helfen.

Darüber hinaus organisiert Real Impact Hub Retreats für Führungskräfte und Unternehmer. Diese bieten die Möglichkeit, neue Energie zu tanken und die Bedeutung von Barrierefreiheit und Neurodiversität besser zu verstehen.

Wer ist Joanne Theisen?



Joanne Theisen
© Gérard Kieffer

Joanne Theisen wurde im Alter von 26 Jahren mit Autismus diagnostiziert. Sie nutzt ihre persönlichen Erfahrungen, um anderen zu helfen. Als Beraterin und Trainerin im Bereich Autismus, unterstützt sie beispielsweise mit lux-Airport.



Dank des Sunflower-Programms verbessert sie dort den Empfang von Menschen mit Autismus und Menschen mit unsichtbaren Beeinträchtigungen.

Im Januar 2025 gründete sie HASILUX, eine luxemburgische Plattform zum Thema Autismus und schulische Inklusion. HASILUX ist auf Französisch, Deutsch und Englisch verfügbar. Die Plattform bietet Ressourcen zum Lernen und Verstehen von Autismus, Erfahrungsberichte und Fachartikel sowie nützliche Kontakte für Familien und Fachleute.

Joanne Theisen unterstützt auch konkrete Initiativen wie die „ruhigen Stunden“ in bestimmten Supermärkten. Diese ruhigen Momente helfen Menschen, die beim Einkaufen eine ruhige Umgebung bevorzugen.

Eine persönliche Geschichte, um andere besser begleiten zu können

Lange Zeit verstand Joanne Theisen nicht, warum sie oft Probleme hatte: Streitigkeiten, Missverständnisse, Misserfolge oder große Müdigkeit. Jahrelang suchte sie nach Antworten. Das war manchmal schwierig für sie und auch für die Menschen in ihrem Umfeld.

Mit der Zeit erhielt sie kleine Hilfestellungen, die es ihr ermöglichten, weiterzumachen. Diese Unterstützung war ein wichtiger Moment in ihrem Leben. Als sie erfuhr, dass sie autistisch ist, konnte sie von konkreten, relevanten und sehr nützlichen Informationen und Ressourcen profitieren. Das verschaffte ihr Erleichterung und Dankbarkeit. Sie wollte diese Erfahrung teilen: Es ist möglich, ein gutes Leben zu führen, und sie möchte dazu beitragen.

Zusätzlich zu dieser Unterstützung und ihrem Wissen wollte sie noch mehr lernen. Fachleute boten ihr an, an Diskussionen und Schulungen teilzunehmen, und sie nahm das Angebot an. Sie las viel, absolvierte Schulungen, traf Menschen und entdeckte zahlreiche Möglichkeiten. All das wollte sie mit anderen teilen.



Immer auf der Suche nach Qualität und Effizienz organisierte sie ihre Aktivitäten besser und erweiterte ihr Netzwerk. Heute ist sie glücklich, Teil einer kompetenten, engagierten und herzlichen Gruppe zu sein. Gemeinsam entwickeln sie Unterstützungslösungen für viele Menschen.

Im Rahmen der Einführung des Sunflower-Programms am lux-Airport leistet sie auch wichtige Arbeit und leitet Weiterbildungen, um die Bedürfnisse von Menschen mit Autismus zu erklären. Dies trägt dazu bei, Gewohnheiten zu ändern und die Barrierefreiheit und Inklusion zu verbessern.

Sonnenblumen helfen Reisenden: Inklusion nimmt ihren Lauf

Im Mai dieses Jahres schloss sich lux-Airport als erster Standort in Luxemburg dem internationalen Netzwerk Hidden Disabilities Sunflower an. Dieses Programm hilft Menschen mit unsichtbaren Beeinträchtigungen. Sie können diskret zeigen, dass sie Hilfe, etwas mehr Zeit oder Verständnis benötigen, indem sie einfach ein grünes Band mit einem Sonnenblumenmotiv tragen.

Das Flughafenpersonal wurde speziell geschult, um dieses Symbol zu erkennen. So kann es respektvolle Unterstützung anbieten, ohne Erklärungen oder ärztliche Atteste zu verlangen. Dies ist ein wichtiger Fortschritt, um den Empfang an öffentlichen Orten menschlicher und zugänglicher zu gestalten.

Am lux-Airport wurde dieses Projekt dank des Engagements von Jana Degrott über Real Impact Hub ermöglicht. Sie leitete die Umsetzung des Programms und koordinierte die notwendigen Schritte, Schulungen und Hilfsmittel, um den Empfang an die Bedürfnisse der Passagiere anzupassen. Joanne Theisen, Beraterin und selbst von Autismus betroffen, brachte ihr Fachwissen ein. Sie schulte die Teams des Flughafens und erklärte ihnen die Realität neurodivergenter Menschen, wie z. B. sensorische oder kommunikative Schwierigkeiten. Sie schlug auch konkrete Strategien vor, um Stress zu reduzieren und das Reiseerlebnis zu verbessern.



Lanières, pins et
bracelet Sunflower
© Info-Handicap

Dank dieser Zusammenarbeit wird lux-Airport zu einem Vorreiter der Inklusion in Luxemburg und zu einem inspirierenden Vorbild für andere öffentliche Einrichtungen.

Eine Blume, um die eigenen Bedürfnisse würdevoll zu zeigen

Hat das Sunflower-Programm auch Grenzen? Außerhalb der Partnerorte ist das Symbol weniger bekannt und kann unbemerkt bleiben. Einige der betroffenen Personen möchten das Blumenband weder im Alltag noch auf Reisen am lux-Airport. Manche trauen sich nicht.

Jana Degrott richtet folgende wohlwollende Botschaft an sie: „Ich verstehe Ihre Bedenken. Aber das Sunflower-Programm ist freiwillig und diskret. Es ist kein Stigma, mehr Zeit, Geduld oder Verständnis zu benötigen. Das Band ist am Informationsschalter im Terminal A kostenlos erhältlich, ohne dass eine Begründung



erforderlich ist. Das Personal des lux-Airports – Sicherheitspersonal, Parkplatz- und Informationsmitarbeiter – wurde geschult, Menschen mit Einfühlungsvermögen und Respekt zu empfangen. Auch wenn Luxair kein Mitglied des Sunflower-Netzwerks ist, kennen sie die Initiative. Mit diesem Symbol können Sie Ihre Bedürfnisse diskret und ohne Erklärungen zeigen. **Besondere Bedürfnisse sind Teil der menschlichen Vielfalt.** Um Unterstützung zu bitten ist ein Akt des Mutes, keine Schwäche. Das Armband hilft Ihnen, entspannter zu reisen und gleichzeitig Ihre Würde zu bewahren.“

Manche Menschen befürchten möglicherweise, dass die Armbänder die Stigmatisierung unsichtbarer Beeinträchtigungen verstärken. Joanne Theisen, die selbst betroffen ist, glaubt das nicht. Menschen mit Autismus oder einer nicht sichtbaren Beeinträchtigung sind oft mit Vorurteilen und Ausgrenzung konfrontiert. Sie erklärt, dass Unterstützungsmaßnahmen, wie zusätzliche Zeit bei Prüfungen, ein Einzelbüro, flexible Arbeitszeiten oder Sunflower-Armbänder – dazu beitragen, Chancengleichheit herzustellen. Wie Rollstühle, Brillen oder persönliche Assistenz ermöglichen sie eine uneingeschränkte Teilnahme am gesellschaftlichen Leben.

Laut Joanne macht die kleine Sonnenblume „die Realitäten des Lebens verständlicher, sodass andere verstehen können, dass zusätzliche Belastungen bestehen und dass Maßnahmen wie Sunflower-Bänder helfen können. Indem wir inklusive Räume schaffen, machen wir das Leben für alle zugänglich“.

Was denken Fachleute darüber?

Fachleute, die in der Anwendung des Sunflower-Systems geschult sind, äußern sich positiv. Für sie erinnert das Band daran, dass jeder mit unsichtbaren Herausforderungen konfrontiert sein kann. Ihre Aufgabe ist es, aufmerksam zu bleiben und zuzuhören, ohne persönliche Fragen zu stellen. **Das Programm ersetzt keine umfassende Barrierefreiheitspolitik, aber es hilft, Barrieren zu brechen und menschlichere und wohlwollendere Interaktionen zu schaffen.**

Wenn die betroffenen Personen einen Schritt machen, indem sie das Band tragen, müssen sich auch die Unternehmen weiterentwickeln.





Sie müssen ihren Umgang mit unsichtbaren Beeinträchtigungen anpassen, um ein integrativeres und respektvolleres Umfeld zu schaffen. Ein Schritt in Richtung Inklusion bedeutet, den betroffenen Personen eine wohlwollende Hand zu reichen.

Jana Degrott wendet sich an Unternehmen, die Sunflower noch nicht integriert haben: „Barrierefreiheit ist nicht nur eine soziale Verantwortung, sondern auch eine Chance, das Erlebnis aller Ihrer Kunden zu verbessern. Mit Real Impact Hub als lokalem Partner in Luxemburg profitieren alle von anerkanntem Fachwissen, das Programm in Ihrer Branche umzusetzen, ob im Transportwesen, im Handel, im Gastgewerbe oder im öffentlichen Dienst. Diese Initiative stellt eine minimale Investition dar, die jedoch erhebliche Auswirkungen auf die Barrierefreiheit hat. Mit dem Beitritt zur Sunflower-Bewegung zeigen man das Engagement für wirklich barrierefreie Dienstleistungen und Räume für alle. Es ist Zeit, sich für eine barrierefreie Gesellschaft einzusetzen.“

Vielfalt säen, um Inklusion zu ernten

Die kleine Sonnenblume hat bereits dazu beigetragen, den Alltag von Menschen mit unsichtbaren Beeinträchtigungen zu verbessern, aber es bleibt noch viel zu tun für die Inklusion von Menschen mit Autismus und besonderen Bedürfnissen in Luxemburg.

Auch wenn einige bereits Anerkennung, Unterstützung und Verständnis erfahren haben, erhalten viele trotz dieser Initiativen noch immer keine Unterstützung. Sie haben nach wie vor Schwierigkeiten, ihren Platz zu finden. Manchmal leben sie mit Unklarheiten oder fühlen sich entmutigt und akzeptieren Schwierigkeiten, die verringert werden könnten. Mit mehr Unterstützung könnten sie eine bessere Lebensqualität und mehr Möglichkeiten zum Handeln und zur Teilhabe an der Gesellschaft haben.

Joanne meint dazu: „Die Medien können eine wichtige Rolle bei der Sensibilisierung der Gesellschaft spielen. Es ist auch notwendig, Kenntnisse über Autismus und Neurodiversität in die Ausbildung von Lehrern, Psychologen, Ärzten und anderen Gesundheitsfachkräften



zu integrieren, vorzugsweise begleitet von direkten Begegnungen mit betroffenen Menschen. Das Schulsystem und seine Strukturen müssen kontinuierlich evaluiert und verbessert werden. Lehrer müssen besser unterstützt werden, und die Schulkultur muss inklusiver werden. Ausbildungs- und Arbeitsstätten sollten mehr Gelegenheiten für Begegnungen und gegenseitiges Kennenlernen bieten, um echtes Lernen und die tägliche Anwendung des „Zusammenlebens“ zu ermöglichen.“

Zum Schluss

Die Sonnenblume ist mehr als nur ein schönes Logo: Sie macht das Unsichtbare sichtbar und erinnert daran, wie wichtig Aufmerksamkeit und Inklusion sind. In Luxemburg blüht dieses kleine Symbol dank des Engagements von Jana Degrott, Joanne Theisen und wichtigen Akteuren wie Info-Handicap, im Alltag der betroffenen Menschen, auf. Es verbessert ihren Alltag, indem es die Gesellschaft für unsichtbare Beeinträchtigungen sensibilisiert. Es lädt uns alle dazu ein, Verständnis zu streuen wie Saatgut, barrierefreie Räume zu schaffen und Vielfalt zu pflegen, damit Inklusion zu einer konkreten und gemeinsamen Realität wird.

Wie wäre es, wenn diese „kleine Sonnenblume“ auch in Ihrem Alltag Wurzeln schlagen würde? /

Gut zu wissen

Info-Handicap-Conseil national des personnes handicapées ist seit dem 15. September 2025 Mitglied des internationalen Netzwerks Hidden Disabilities Sunflower.

Als Mitglied des Netzwerks Hidden Disabilities Sunflower stellt Info-Handicap allen Interessierten kostenlos ein Schlüsselbänd und eine Karte zur Verfügung. Eine Anmeldung oder ein Nachweis sind nicht erforderlich.

Wenden Sie sich einfach an die Büros von Info-Handicap in der Avenue de la Gare 65 in Luxemburg, die montags bis freitags von 9:00 bis 12:00 Uhr und von 13:00 bis 16:00 Uhr geöffnet sind.



Wussten Sie schon?

Projekt „Bewosst“ (bedeutet „bewusst“ auf Luxemburgisch)

Das Projekt „Bewosst“ wurde im September 2025 vom Familienministerium, Info-Handicap – Conseil national des personnes handicapées und HORESCA Luxembourg ins Leben gerufen. Ziel ist es, Bewusstsein in der Gesellschaft für die Bedürfnisse von Menschen mit Beeinträchtigung zu schaffen und ihre Inklusion zu fördern – insbesondere im HoReCa-Sektor (Hotels, Restaurants, Cafés).

Ein zentraler Schwerpunkt des Projekts liegt auf der Anerkennung und dem Verständnis unsichtbarer Beeinträchtigungen. Diese sind oft unbekannt oder werden missverstanden, obwohl sie – trotz fehlender äußerlicher Merkmale – erhebliche Herausforderungen im Alltag mit sich bringen können.

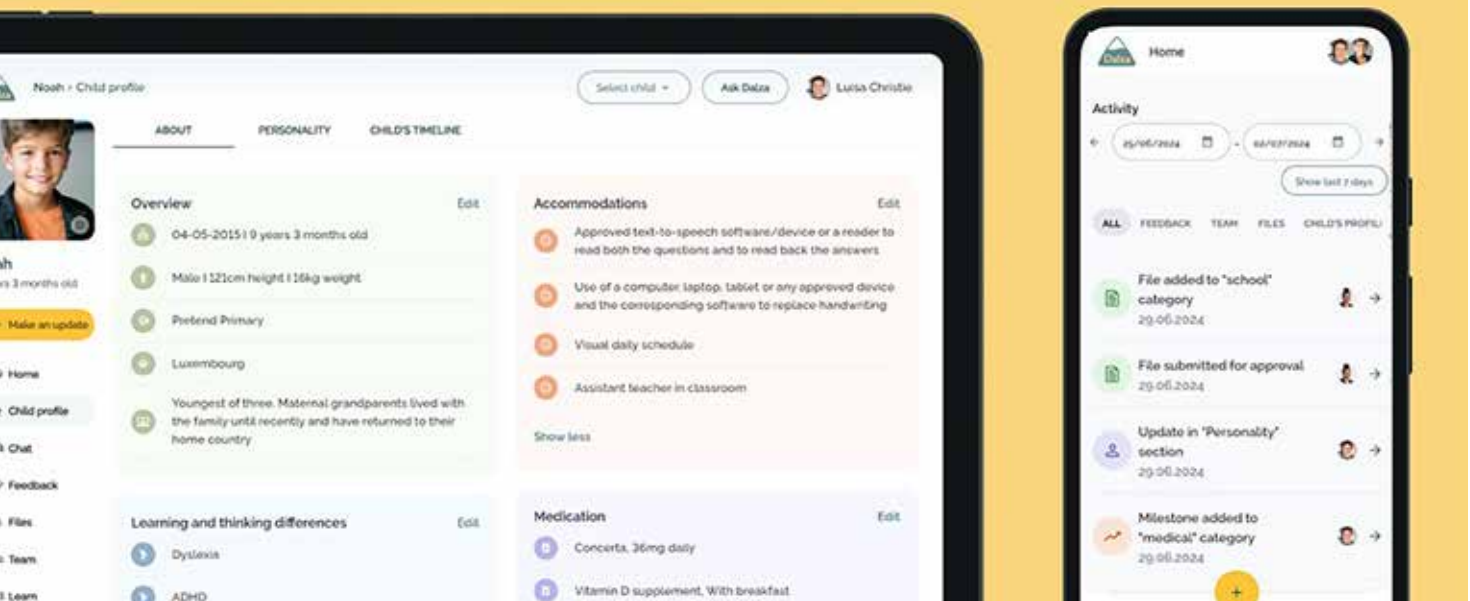
Die Wahl des HoReCa-Sektors als Ausgangspunkt ist bewusst getroffen: Er steht im Zentrum des gesellschaftlichen Lebens. Ziel ist es, Fachkräfte darin zu schulen, alle Menschen – auch jene mit unsichtbaren Beeinträchtigungen – besser zu empfangen, indem ihnen konkrete Empfehlungen zur Anpassung ihrer Kommunikation und ihres Umfelds zur Verfügung gestellt werden.

Das Projekt „Bewosst“ stellt einen wichtigen Schritt auf dem Weg zu einer inklusiveren Gesellschaft dar. Es macht die unsichtbaren Hürden sichtbar, mit denen viele Menschen täglich konfrontiert sind. Durch Sensibilisierung, gezielte Weiterbildungen und konkrete Maßnahmen trägt es dazu bei, ein Umfeld zu schaffen, das offener, respektvoller und zugänglicher ist.



Dalza – Eine digitale Hilfe für Familien mit Kindern mit besonderen Bedürfnissen





Eltern von Kindern mit besonderen Bedürfnissen haben oft die gleichen Probleme. Sie müssen viele Termine organisieren, Akten mit vielen Papieren vorbereiten und immer wieder die gleichen Informationen an Lehrer, Ärzte, Therapeuten oder Betreuer weitergeben.

Wenn Informationen fehlen, verläuft die Betreuung langsamer. Jeder Fachmann muss dann Zeit darauf verwenden, die Gesundheit oder die Entwicklung des Kindes zu verstehen.



Wie ist dieses Projekt entstanden?

Um diese Schwierigkeiten zu lösen, wurde die App Dalza im Jahr 2024 entwickelt. Sie unterstützt vor allem Eltern von neurodivergenten Kindern, zum Beispiel Kinder mit Autismus, ADHS, Legasthenie oder anderen unsichtbaren Beeinträchtigungen. Die App sammelt alle wichtigen Informationen an einem Ort, erleichtert die Zusammenarbeit zwischen Eltern, Schulen, Ärzten und Therapeuten und **macht den Alltag leichter**. Die Eltern entscheiden selbst, welche Daten sie teilen, wann und mit wem, ob für die Schule, die Entwicklung oder die Therapie.

Das Projekt entstand aus der persönlichen Erfahrung von Robby Coelho, Vater eines Kindes mit Lernschwierigkeiten. Er bemerkte, dass „die Organisation für ein Kind sich oft unsicher, chaotisch und frustrierend anfühlen kann“. Deshalb wollte er ein Hilfsmittel schaffen, das **Familien mehr Struktur und Unterstützung gibt**.

Dalza wurde in Luxemburg entwickelt und zunächst in Südafrika getestet. Danach entwickelte sich Dalza schnell: Im Jahr 2025 kam die App nach Luxemburg und Portugal. In Luxemburg ist sie als Unternehmen mit sozialer Wirkung (SIS) anerkannt und erhielt Unterstützung vom Social Business Incubator.

Schließlich stammt der Name „Dalza“ aus der Sprache der Sherpa (Die Sherpas sind ein Volk, das hauptsächlich in der Region des Himalayas in Nepal lebt) und bedeutet „Freund“ oder „Begleiter“. Wie der Gründer sagt, möchte die App „ein Begleiter für Eltern und Fachkräfte“ sein.

Der Name „Dalza“ aus der Sprache der Sherpa (Die Sherpas sind ein Volk, das hauptsächlich in der Region des Himalayas in Nepal lebt) und bedeutet „Freund“ oder „Begleiter“.



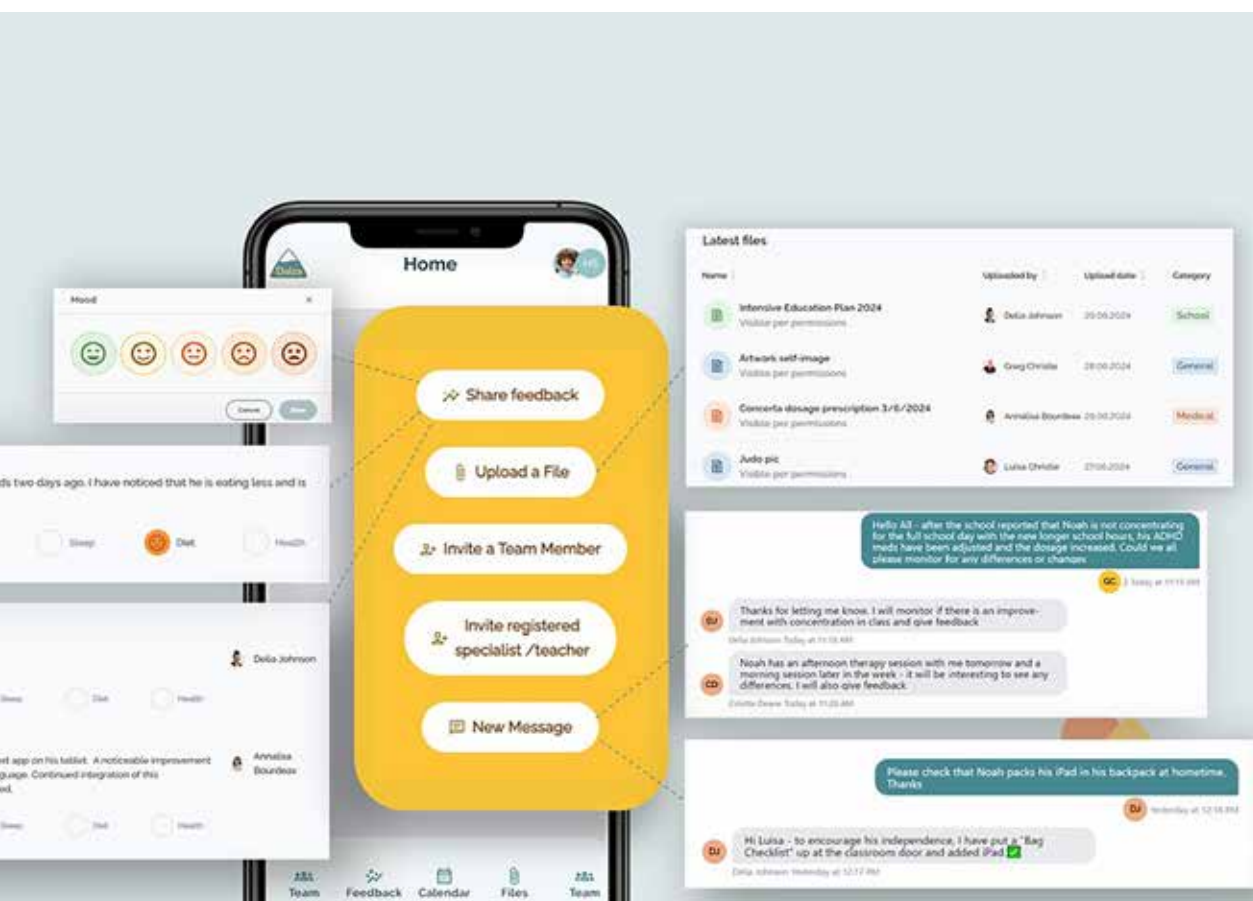
Füllt die App eine Lücke?

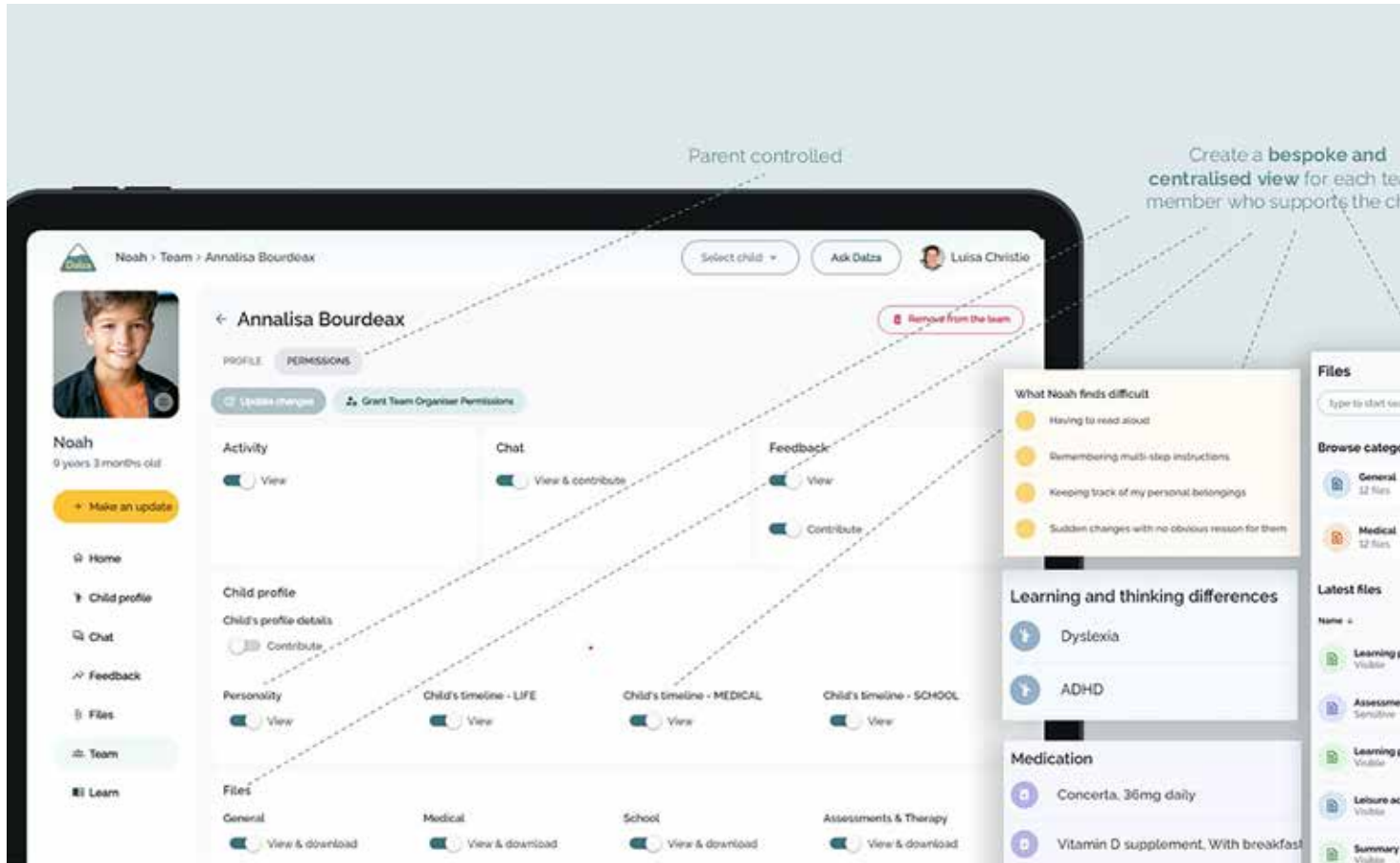
Viele Eltern von Kindern mit besonderen Bedürfnissen fühlen sich oft verloren. Wie der Gründer Robby Coelho sagt: „Eltern haben das Gefühl, einen schweren Weg ohne Hilfe zu gehen.“ Dalza möchte genau diese Unterstützung sein.

Mit der App können Familien wichtige Informationen über ihr Kind speichern und teilen – Fortschritte in der Schule, medizinische Daten, besondere Bedürfnisse – ohne alles jedes Mal wiederholen zu müssen. Auch wenn das Kind die Schule oder Betreuungseinrichtung wechselt, bleiben die Informationen verfügbar.

Neben der Reduzierung von ‚Papierkram‘ spart die App Zeit und hilft den Familien, aktiver teilzunehmen. Kinder können ebenfalls mitmachen, indem sie sagen, was sie brauchen oder wie sie sich fühlen. So bekommen sie mehr Platz auf ihrem eigenen Weg.

© Dalza





© Dalza

Eine sichere App

Datenschutz ist für Dalza sehr wichtig. Robby Coelho, Anwalt für Technologierecht und Datenschutz, sagt: „Dalza nimmt Datenschutz und Sicherheit sehr ernst: verschlüsselte Daten, Einhaltung der DSGVO und vollständige Kontrolle durch die Eltern.“

In Luxemburg können Familien die App 30 Tage lang kostenlos ausprobieren. Danach können sie zwischen verschiedenen Abonnements wählen. Fachkräfte haben freien Zugang. Mit Unterstützung der André-Losch-Stiftung können die ersten 180 luxemburgischen Familien Dalza ein Jahr lang kostenlos nutzen.

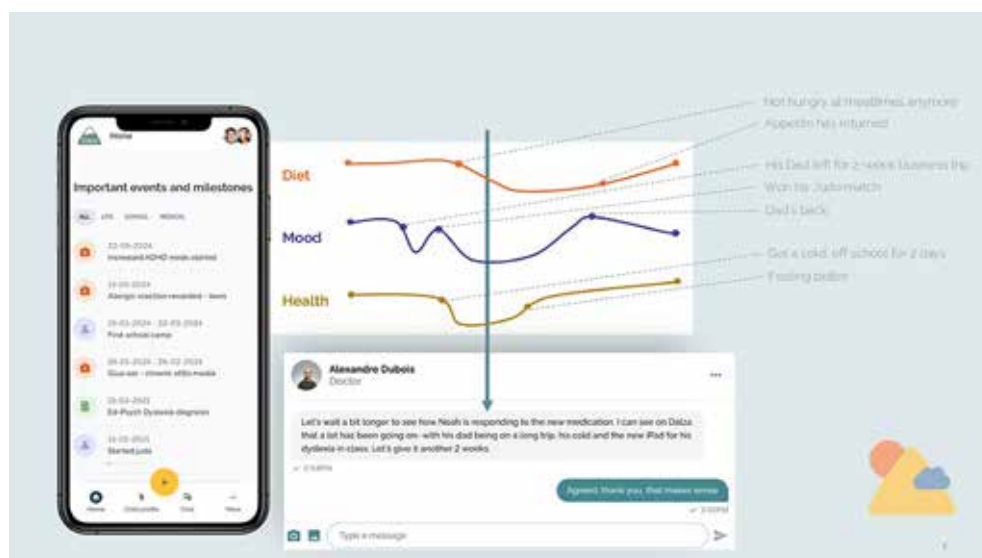
Eine international anerkannte App

Im Jahr 2025 erhielt Dalza den Global Champion Award der World Summit Awards in der Kategorie Lernen & Bildung. Heute ist die App in **Luxemburg, Portugal und Südafrika verfügbar** und wird bald in weiteren Ländern eingeführt.

Wie der Gründer sagt: „Dalza steht für **mehr Inklusion, Flexibilität** und bessere Unterstützung für Kinder und Familien.“ Durch weniger Papierkram, die Schaffung eines klaren Überblicks und die Hilfe für Familien, damit sie sich nicht allein gelassen fühlen, zeigt Dalza, wie digitale Werkzeuge **den Alltag von Familien verbessern können**. /

Mehr Informationen: dalza.com

© Dalza





Unsichtbare Beeinträchtigungen: Erfahrungsberichte

Wir haben Menschen mit unsichtbaren
Beeinträchtigungen zu ihren spezifischen
Bedürfnissen befragt.



© istock/QuincaStudio



Handicaps invisibles : Témoignages

Nous avons interrogé des personnes en situation de handicap invisible sur leurs besoins spécifiques.



Wir haben Menschen mit einer Beeinträchtigung 2 Fragen gestellt:

1. Wie wirkt sich dein besonderes Bedürfnis auf dein tägliches Leben aus – zum Beispiel in deiner Freizeit, bei der Arbeit, beim Einkaufen oder im Kontakt mit anderen Menschen?
2. Möchtest du, dass anderen wissen, dass du eine unsichtbare Beeinträchtigung hast?



Nous avons posé 2 questions à des personnes en situation de handicap :

1. Comment tes besoins spécifiques influencent-ils ta vie quotidienne : par exemple, pendant tes activités de loisirs, au travail, lorsque tu fais tes courses ou lorsque tu es en contact avec d'autres personnes ?
2. Souhaites-tu que d'autres sachent que tu as un handicap invisible ?



Anonyme, 27 ans

1. Pendant mon temps libre, je regarde la télévision, des vidéos sur YouTube, je fais du dessin et je joue avec mon frère. Des fois, les dessins sont difficiles, je dépasse des bords.

Je manque de temps pour voir mes amis.

Les consignes de mes chefs d'équipe sont simples, c'est facile pour moi de les comprendre.

Pour les courses, j'ai des difficultés à comprendre les prix. Des fois, j'y arrive et des fois non.

2. Oui, je leur dirai que j'ai un handicap, que j'ai un ADHS. C'est important pour moi pour qu'ils me comprennent mieux.

**Pedro Miguel, 36 ans**

1. De manière générale, j'ai besoin de plus de temps pour comprendre.

J'ai plus de difficultés en informatique.

Pour les courses, je fais mes achats à mon rythme.

Je peux être perturbé par les autres collègues, cela me stresse. Quand je suis stressé, j'ai des problèmes d'hallucinations, j'entends des voix. Je préfère travailler seul pour être mieux concentré et éviter mes perturbations.

Sinon, je sais travailler normalement. J'aime bien quand c'est propre et carré, je suis maniaque.

2. Je préfère que les autres ne le sachent pas car c'est pénible. Je souhaite éviter le harcèlement moral et les méchancetés. Je veux éviter d'être pointé du doigt. C'est arrivé dans le passé. Je le dirais seulement quand il y a un lien de confiance.



Wir haben Menschen mit einer Beeinträchtigung 2 Fragen gestellt:

1. Wie wirkt sich dein besonderes Bedürfnis auf dein tägliches Leben aus – zum Beispiel in deiner Freizeit, bei der Arbeit, beim Einkaufen oder im Kontakt mit anderen Menschen?
2. Möchtest du, dass anderen wissen, dass du eine unsichtbare Beeinträchtigung hast?



Nous avons posé 2 questions à des personnes en situation de handicap :

1. Comment tes besoins spécifiques influencent-ils ta vie quotidienne : par exemple, pendant tes activités de loisirs, au travail, lorsque tu fais tes courses ou lorsque tu es en contact avec d'autres personnes ?
2. Souhaites-tu que d'autres sachent que tu as un handicap invisible ?



Info Handicap

Conseil national des
personnes handicapées

Impressum

Redaktion & Gestaltung:

**Info-Handicap – Conseil national
des personnes handicapées asbl**

65, Avenue de la Gare

L-1611 Luxembourg

Telefon: +352 – 366 466

E-Mail: info@iha.lu

Webseite: www.info-handicap.lu

Druck:

Imprimerie Centrale

Auflage:

3.000

Coverfoto:

© Unsplash / Brook Cagle

Aus Gründen der Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen, verzichten wir in dieser Ausgabe weitestgehend auf das Gendern.

Männlich empfundene Piktogramme und das Personalpronomen „er“ werden aus Gründen der Lesbarkeit benutzt, ohne die Geschlechtsidentität oder den Geschlechtsausdruck einer Person zu bewerten.



 **PRINTED IN
LUXEMBOURG**