

Über Netzwerk W Borken / Coesfeld

Der Kreis Borken ist seit dem Jahr 2007 Teil der Landesinitiative Netzwerk W die Perspektiven für einen qualifizierten Wiedereinstieg und existenzsichernde Erwerbstätigkeit von Müttern stärkt. Zum Netzwerk W in der Region gehören:

- Agentur für Arbeit Coesfeld (hier die Beauftragte für Chancengleichheit)
- Netzwerk der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Borken
- Netzwerk der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Coesfeld
- Jobcenter im Kreis Borken (hier die Beauftragte für Chancengleichheit)
- Jobcenter im Kreis Coesfeld (hier die Beauftragte für Chancengleichheit)
- BBS Berufsbildungsstätte Westmünsterland GmbH
- Chance gGmbH Gronau
- DRK-gemeinnützige Gesellschaft für Sozialen Service und Bildung im Kreis Borken mbH
- Entwicklungs- und Betriebsgesellschaft der Stadt Bocholt mbH (EWIBO)
- WFG Wirtschaftsförderung für den Kreis Borken

Anlaufstellen für Unternehmen

- Integrationsamt
www.lwl-inklusionsamt-arbeit.de
- Integrationsfachdienst
<http://www.ifd-westfalen.de>
- Agentur für Arbeit
Arbeitgeberservice 0800 4 5555 20
- Deutsche Rentenversicherung
Firmenservice 0800 100 4800

Regionale Beratungsstellen für Frauen

Beauftragte für Chancengleichheit der Agentur für Arbeit Coesfeld

Karin Hartmann coesfeld.bca@arbeitsagentur.de

BBS Berufsbildungsstätte Westmünsterland

Sonja Schaten sonja.schaten@bbs-ahaus.de

DRK Borken

Janine Pakeiser j.pakeiser@drkborken.de

EWIBO Bocholt

Astrid Meyer ameyer@ewibo.de



Vorteil statt Pflicht!

Frauen mit chronischen Erkrankungen und Behinderungen beschäftigen



Gefördert vom

Ministerium für Heimat, Kommunales,
Bau und Gleichstellung
des Landes Nordrhein-Westfalen



VORTEIL STATT PFLICHT: FRAUEN MIT CHRONISCHEN ERKRANKUNGEN UND BEHINDERUNGEN BESCHÄFTIGEN

Private und öffentliche Arbeitgeber*innen mit mindestens 20 Arbeitsplätzen sind verpflichtet, auf mindestens fünf Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Dabei sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen. Das die Beschäftigung von Frauen mit einem Handicap nicht nur eine Pflicht ist, sondern auch mit vielen Vorteilen für die Unternehmen verbunden sein kann, ist vielen nicht bewusst.

LOYALITÄT UND MOTIVATION

Arbeitsexpert*innen bestätigen eine anhaltende Motivation von Frauen mit Handicap. Außerdem verhalten sie sich loyal ihren Arbeitgebenden gegenüber. Sie empfinden Dankbarkeit bezüglich ihrer Chance, am Arbeitsleben teilhaben zu dürfen; dadurch steigt ihr Engagement bei der Aufgabenerfüllung.

EFFEKTE AUF DIE BELEGSCHAFT

Die Rücksichtnahme auf die Kolleginnen durch nicht behinderte Kolleg*innen kann zur Verbesserung des Betriebsklimas führen. Die Hilfsbereitschaft nicht behinderter Kollegen*innen kann ein Auslöser für ein Wir-Gefühl sein.

IMAGEGEWINN

Die Beschäftigung von Mitarbeiterinnen mit Handicap wird auch von Kunden und Kundinnen sowie potenziellen Bewerber*innen als Übernahme sozialer Verantwortung gesehen und honoriert.

FÖRDERUNG FÜR UNTERNEHMEN

Wenn Sie als Unternehmen interessiert sind, Frauen mit einem Handicap einzustellen oder eine Mitarbeiterin beim Wiedereinstieg nach einer Erkrankung zu unterstützen und als Fachkraft in Ihrem Unternehmen zu behalten, können Sie vielfältige Unterstützungsangebote in Anspruch nehmen. Hier sind einige Beispiele genannt

BEI NEUEINSTELLUNG

- Probebeschäftigung mit vollem Lohnkostenzuschuss bis zu 3 Monate
- Förderung des Umbaus für einen barrierefreien Zugang zum Arbeitsplatz und Förderung der Arbeitsplatzausstattung
- Lohnkostenzuschüsse nach Einstellung bis zu 70% bis zu 96 Monaten

IM ARBEITSLEBEN / BEIM WIEDEREINSTIEG

- Förderung von beruflichen Qualifizierungen, die aufgrund der veränderten Bedingungen nötig werden
- Förderung des Umbaus für einen barrierefreien Zugang zum Arbeitsplatz und Förderung neuer Arbeitsplatzausstattung
- Beschäftigungssicherungszuschuss (früher: Minderleistungsausgleich)

TIPPS AUS DER PRAXIS FÜR EINE ERFOLGREICHE VERMITTLUNG

OFFENE KOMMUNIKATION

Es ist wichtig, dass Arbeitgeber/-in und Mitarbeiterin offen und angemessen über bestehende Einschränkungen sprechen können, um Vorbehalte abzubauen und Über- oder Unterforderungen am Arbeitsplatz zu vermeiden. Die Unsicherheiten in Bezug auf die spezifischen Bedürfnisse und Erfordernisse im Betrieb müssen klar thematisiert und durch frühzeitige Absprachen und Regelungen gelöst werden.

ERPROBUNG

Oft sind Praktika oder Erprobungen am konkreten Arbeitsplatz die Eintrittskarte für eine gelungene Vermittlung schlechthin – mit Vorteilen für beide Seiten: Die Frauen können sich ausprobieren, Sicherheit gewinnen und ihre Motivation zeigen und die Unternehmen können die Frauen auf ihre Eignung und Leistungsfähigkeit hin überprüfen.

WEITERE INFORMATIONEN

www.talentplus.de

www.einfach-teilhaben.de

