

GUTE ARBEIT IST UNSER AUFTAG.

Unser Nachhaltigkeitsbericht 2022



Werteorientierte Zeitarbeit mit Verantwortung

Unser CSR-Engagement



Von Zeitarbeit über Personalvermittlung bis Beschäftigtentransfer: Wir, die START NRW GmbH, sind seit unserer Gründung 1995 ein wichtiger Impulsgeber für den Arbeitsmarkt in NRW. Unsere Gründung im Jahre 1995 selbst kann man als gesellschaftliches Engagement bezeichnen.

Ein breites Bündnis zivilgesellschaftlicher Akteure wollte den Beweis antreten, dass Arbeitnehmerüberlassung sozialverträglich und gleichzeitig wirtschaftlich erfolgreich sein kann. Das Ziel: Menschen, die arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht sind, in gute und dauerhafte Arbeit zu bringen und somit die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Dabei sollte der Fokus darauf liegen, sich besonders für Menschen einzusetzen, die weniger gute Voraussetzungen auf dem Arbeitsmarkt haben, z. B. Menschen mit Migrationshintergrund, Behinderung oder geringer Qualifizierung, ältere oder jüngere Arbeitssuchende, Langzeitarbeitslose oder Berufsrückkehrende. Nach beinahe drei Jahrzehnten können wir mit Recht behaupten, diesen Beweis erbracht zu haben, und wir arbeiten kontinuierlich weiter daran, den Arbeitsmarkt jeden Tag ein bisschen besser zu machen.



- Wir schaffen Perspektiven für Menschen, die weniger gute Voraussetzungen auf dem Arbeitsmarkt haben, durch das Instrument der Arbeitnehmerüberlassung als Brücke in den ersten Arbeitsmarkt.
- Wir bieten für unser Personal zielgruppenspezifische Qualifizierungen in einsatzfreien Zeiten, um ihre Fähigkeit zur Integration in betriebliche Arbeitsabläufe zu fördern.
- Wir beraten Betriebe in Fragen der Arbeitnehmerüberlassung und Personalvermittlung, zeigen Lösungsansätze auf und verbinden sie mit den richtigen Menschen.
- Wir organisieren und führen verschiedene Transfermaßnahmen in Sinne des Sozialgesetzbuches durch.
- Wir kooperieren mit Sozialpartnern sowie der Bundesagentur für Arbeit.



Wir sehen uns als Arbeitgeber, der sich für die Integration und die berufliche Entwicklung seiner Mitarbeiter engagiert. Bei uns steht der Mensch im Mittelpunkt. Wir setzen uns mit unserem Knowhow dafür ein, optimal und flexibel auf die konkreten Anforderungen unserer Mitarbeiter und Kunden einzugehen. Dazu fördern wir den offenen Austausch mit allen Beteiligten. Die Gleichstellung und -behandlung aller Mitarbeiter ist uns ein großes Anliegen. Deshalb machen wir uns dafür stark, dass unsere Mitarbeiter die gleichen Arbeitsbedingungen haben, die unsere Kunden ihren Stammarbeitskräften bieten.

Wir geben mit unseren Personaldienstleistungen Arbeitnehmern und Kunden Sicherheit und Beständigkeit. Dabei gehen wir auf die individuellen Bedürfnisse unserer Mitarbeiter ein und entwickeln Lösungen für die arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen unserer Kunden. Wir bekennen uns zu einer besonderen Verantwortung: als unverzichtbares Flexibilisierungsinstrument für die Wirtschaft, als Arbeitgeber, der sich für die Integration und die berufliche Entwicklung seiner Mitarbeiter engagiert, als gewissenhafter Partner beim Zusammenführen von Arbeit und Arbeitnehmern.



Wir sind seit 2021 Mitglied im Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ), dem mitgliederstärksten Arbeitgeberverband der deutschen Personaldienstleister (bis 2020 waren wir Mitglied im Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister, kurz: BAP). Das bedeutet nicht nur, dass wir das iGZ-DGB-Tarifwerk anwenden: START NRW hat seit 1995 einen eigenen Haustarifvertrag, den wir mit den drei großen Gewerkschaften IG Metall, ver.di und IG BCE abgeschlossen haben. So erhalten unsere externen Mitarbeiter ein tarifliches Grundentgelt, das oberhalb der Entgelte des iGZ-DGB-Tarifwerks liegt. Im Sinne unseres Versprechens gilt es für uns als selbstverständlich, dass unsere Mitarbeiter – soweit möglich – ab dem ersten Überlassungstag bei einem Kunden das gleiche Entgelt erhalten wie ein vergleichbarer Stammbeschäftigter im Kundenbetrieb.

Dieses Selbstverständnis ist zusätzlich in der Präambel im Tarifvertrag für externe Mitarbeiter verankert. Ergänzend haben wir einen Tarifvertrag zur arbeitnehmerfinanzierten betrieblichen Altersvorsorge und einen hauseigenen Qualifizierungstarifvertrag abgeschlossen.

Außerdem haben wir uns dem iGZ-Ethik-Kodex verpflichtet und sind Unterzeichner der Charta der Vielfalt. Die Charta der Vielfalt ist eine 2006 veröffentlichte Selbstverpflichtung, die sich für ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld einsetzt. Wir bekennen uns damit öffentlich, für Chancengleichheit unserer Beschäftigten einzustehen, unabhängig von Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexueller Orientierung und Identität.

Der iGZ-Ethik-Kodex hat eine nachhaltige Qualitätssicherung gegenüber Beschäftigten, Kunden und Wettbewerbern im Fokus. Eine Mitgliedschaft im iGZ wird von vielen Beteiligten gleichbedeutend mit einem Gütesiegel gesehen. Gleichzeitig sind wir transparent. Unser Mitgliedsverband iGZ hat eine unabhängige Kontakt- und Schlichtungsstelle (KuSS) eingerichtet, an die sich sowohl Mitarbeiter als auch Kunden wenden können, wenn es Fragen zum Arbeitsverhältnis gibt.

Nachhaltigkeit ist für uns ein wichtiges Thema. Wir sehen Zeitarbeit als eine marktwirtschaftliche Alternative zur Bundesagentur für Arbeit. Als Personaldienstleister sorgen wir für die nachhaltige Integration und setzen uns besonders für die Menschen ein, die weniger gute Voraussetzungen auf dem Arbeitsmarkt haben. Wir sind unverzichtbarer Arbeitsmarktpartner und tragen zur Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Nordrhein-Westfalen bei.

Als Personaldienstleister und damit Teil von Lieferketten achten wir besonders auf die Einhaltung gesetzlicher Regeln und nachhaltiger Standards. Zusammen mit unserem Branchenverband iGZ planen wir zukünftig unser CSR-Engagement strukturiert anzugehen und zu dokumentieren. Wir machen in diesem ersten Bericht unsere CSR-Bemühungen transparent und arbeiten kontinuierlich an der Weiterentwicklung unserer Aktivitäten als nachhaltig orientiertes Unternehmen und verantwortungsvoller Arbeitgeber.

Gesundheitsschutz – hier sind wir vorbildlich:

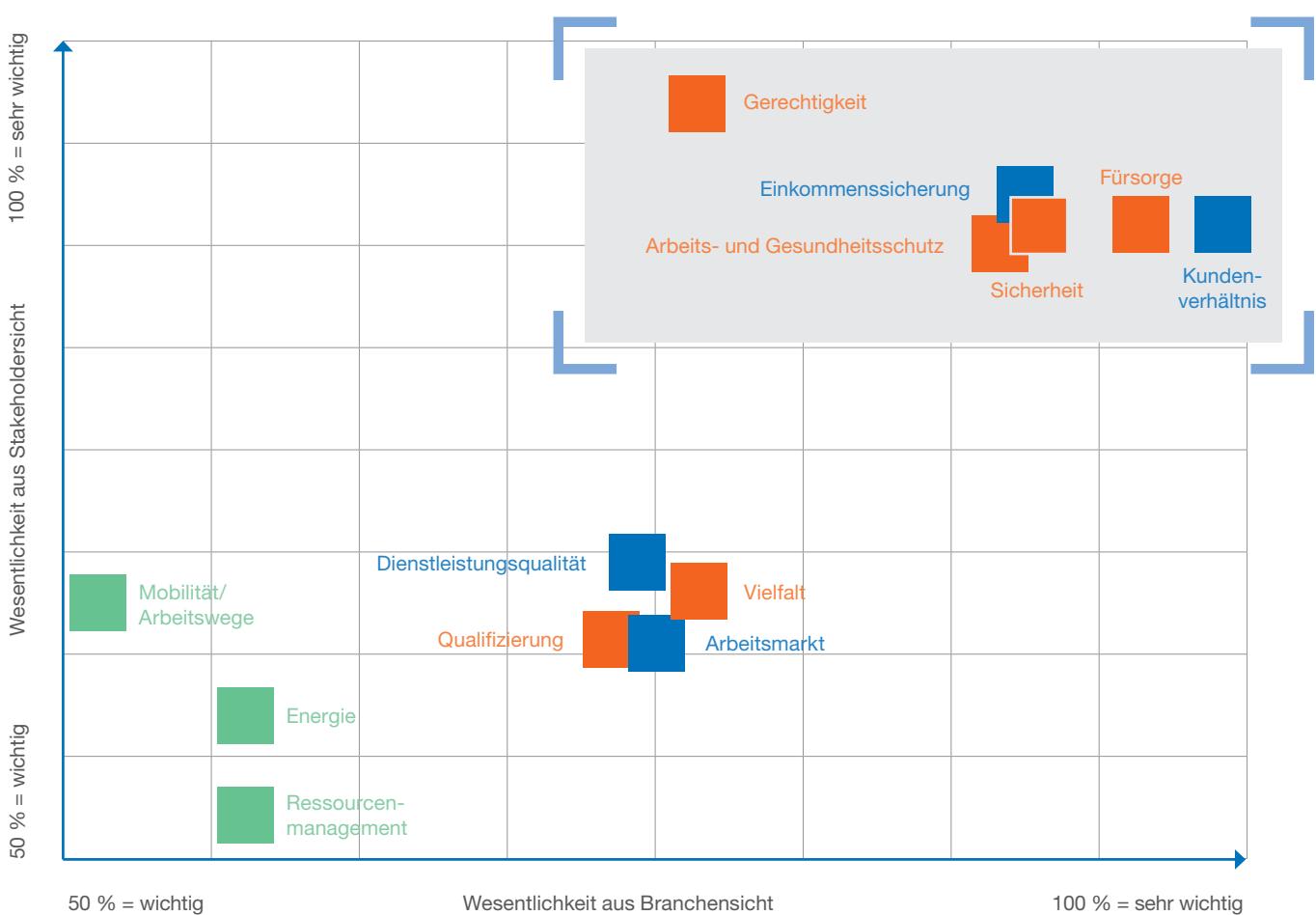
- Festlegung und Verbesserung von Präventionsmaßnahmen durch einen offenen Informationsaustausch, die Einbindung und Sensibilisierung der Mitarbeiter und z. B. die Nutzung von Arbeitsschutzzirkeln; dies geschieht auf der Grundlage von Gefährdungsanalysen
- regelmäßig durchgeführte Audits zur Überprüfung der Einhaltung von Standards bei den Präventionsmaßnahmen
- regelmäßige Arbeitsplatzbesuche durch die Kundenberater
- Für besondere Einsätze haben wir eine spezielle organisatorische Einheit, die über eine Zertifizierung mit dem Sicherheits Certifikat Personaldienstleister (SCP) verfügt
- Durchführung regelmäßiger Schulungen für alle Mitarbeiter

Im Jahr 2021 hat uns die Unfallkasse NRW die höchste Bewertungsstufe im Bereich „Sichere und gesunde Unternehmen“ bescheinigt.

Unsere wesentlichen Themen

Stellvertretend für seine Mitglieder und die Zeitarbeitsbranche hat der iGZ im Frühjahr 2021 eine Befragung der wichtigsten Anspruchsgruppen (Stakeholderbefragung) durchgeführt. Im Ergebnis haben sich die Verantwortungsbereiche Gerechtigkeit, Einkommenssicherung, Kundenverhältnis, Sicherheit, Fürsorge sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz als wesentliche Handlungsfelder herausgestellt.

Passend zu unserem Versprechen und unserem Leitbild und entsprechend unseren Kernkompetenzen haben wir unseren CSR-Schwerpunkt vor allem auf die Handlungsfelder Arbeitsmarkt, Gerechtigkeit sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz gelegt.



iGZ-Stakeholderbefragung, Feb. / März 2021

█ Sozialer Bereich █ Umweltbereich █ Wirtschaftlicher Bereich

Verantwortungsbereich Fürsorge						
Aktivität/Maßnahme	Umsetzungszeitraum	Wie ist der Umsetzungsstand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kennzahlen?	Status
Aufstockung von Krankengeld (intern)	Seit dem 01.01.2012 fortlaufend	Erfüllt	Längerfristig erkranktem Personal sollen finanzielle Sorgen genommen werden.	Krankengeld stockt START NRW bis zum vor der Krankheit erreichten Nettolohn auf, längstens jedoch für 26 Wochen. Die Regelung ist Teil des Manteltarifvertrages für interne Beschäftigte.	Die Ausgaben werden jährlich erfasst. In den letzten fünf Jahren (2017 – 2021) hat START NRW rund 116.000 Euro Zuschüsse an längerfristig erkrankte Mitarbeiter gezahlt, um diese finanziell zu unterstützen.	
Mitarbeitergespräche/Personalentwicklungs Gespräche	Jährlich, fortlaufend seit 2015	Erfüllt	Den Mitarbeitern Wertschätzung entgegenbringen, Probleme frühzeitig und gemeinsam lösen und für zukünftige Aufgaben gezielt weiterentwickeln.	Sowohl die Gespräche mit externen als auch mit internen Mitarbeitern sind in Betriebsvereinbarungen geregelt.	PE-Ausgaben im Jahr 2021 beliefen sich auf rund 40.000 Euro.	

Verantwortungsbereich Arbeits- und Gesundheitsschutz						
Aktivität/Maßnahme	Umsetzungszeitraum	Wie ist der Umsetzungsstand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kennzahlen?	Status
Gesundheitsförderung durch Anreize zu sportlichen Aktivitäten	Seit 08/2018 fortlaufend	Aktuell ausgesetzt, Fortführung der Betriebsvereinbarung ab 2023 geplant	Förderung der Gesundheit der Belegschaft	Bezuschussung von Sportschuhen alle zwei Jahre bei Nachweis gesundheitssportlicher Aktivität; ein Tag Sonderurlaub bei Erwerb des Deutschen Sportabzeichens. Dies gilt für alle Beschäftigten.	Die Anzahl an Sonderurlaubstagen wird noch nicht separat erfasst. Die Ausgaben für Sportschuhe liegen zuletzt im Schnitt bei ca. 1.000 Euro pro Jahr.	
Förderung von Präventionskursen	seit 08.2018 fortlaufend	aktuell ausgesetzt, Fortführung der Betriebsvereinbarung ab 2023 geplant	Förderung der Gesundheit der Belegschaft	Bezuschussung von Präventionskursen für alle Beschäftigten	Präventionskurse und Sehhilfen bezuschusst START NRW mit rund 750 Euro pro Jahr (Zeitraum 2014 – 2020, seit 2021 ausgesetzt).	

Aktivität/Maßnahme	Umsetzungszeitraum	Wie ist der Umsetzungsstand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kennzahlen?	Status
Kostenerstattung für Sehhilfen	Seit 03/2006 fortlaufend	Aktuell ausgesetzt, Fortführung der Betriebsvereinbarung ab 2023 geplant	Förderung der Gesundheit der Belegschaft	Notwendige Sehhilfen für Bildschirmarbeitsplätze werden mit 35 Euro bezuschusst. Dies gilt für alle Beschäftigten.	Präventionskurse und Sehhilfen bezuschusst START NRW mit rund 750 Euro pro Jahr (Zeitraum 2014 – 2021).	
Höhenverstellbare Schreibtische	Seit Anfang 2009	Erfüllt	Förderung der Gesundheit der Belegschaft	Ausnahmslos alle internen Arbeitsplätze bei START NRW sind mit elektrisch betriebenen, höhenverstellbaren Schreibtischen ausgestattet.	Nein	
Kostenlose Obstkörbe	2007 – 2021	Aktuell aufgrund der pandemischen Situation ausgesetzt, Wiedereinführung geplant, sobald die Lage es erlaubt	Förderung der Gesundheit der Belegschaft	Jeder unserer Standorte hat ein Budget für die Beschaffung von frischem Obst. In der Zentrale in Duisburg erfolgt die Lieferung über einen externen Dienstleister.	Nein	

Verantwortungsbereich Gerechtigkeit						
Aktivität/Maßnahme	Umsetzungszeitraum	Wie ist der Umsetzungsstand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kennzahlen?	Status
Reinvestierung unserer Überschüsse in arbeitsmarktpolitische Projekte, hier: Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze	Seit 2005, fortlaufend	Erfüllt Aufgrund des stabilen Ausbildungsmarktes in NRW wird die Maßnahme derzeit zurückgefahren, kann aber – je nach Entwicklung – jederzeit wieder ausgebaut werden.	Partnerschaftliche Ausbildung bedeutet: START NRW übernimmt alle Verwaltungsaufgaben, die mit einer Ausbildung verknüpft sind, und beteiligt sich darüber hinaus monetär an den Kosten. Die praktische Ausbildung findet im Kooperationsbetrieb statt. Ziel ist die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze.	Seit 1995 konnten wir über 1.500 zusätzliche (!) Ausbildungsplätze am Arbeitsmarkt in NRW schaffen.	Allein 2021 wurden 1,9 Mio. Euro in diese Maßnahme investiert. Derzeit befinden sich 41 Menschen in dieser Maßnahme.	

Aktivität/Maßnahme	Umsetzungszeitraum	Wie ist der Umsetzungsstand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kennzahlen?	Status
Reinvestierung unserer Über- schüsse in arbeitsmarktpoli- tische Projekte, hier: Teilzeitausbildun- gen	2010 – 2020	Beendet	Gerade junge alleinerziehende Eltern haben es oft sehr schwer, ihre Ausbildung und die Erzie- hung ihrer Kinder unter einen Hut zu bekommen. Wir halten mit der Schaffung von Ausbildungs- plätzen in Teilzeit dagegen.	Über rund eine Dekade konnten wir immer wieder einzelne Aus- bildungsplätze in Teilzeit zur Ver- fügung stellen. Der organisa- torische Aufwand ist jedoch hoch, sodass wir uns derzeit auf andere Aspekte konzentrieren.	Insgesamt konnten wir 21 Alleinerziehende in Ausbildung bringen. Derzeit findet keine Teil- zeitausbildung statt.	 Maßnahme erfolgreich beendet
Reinvestierung unserer Über- schüsse in arbeitsmarktpoli- tische Projekte, hier: Integra- tion geflüchteter Menschen	2017 – 2021	Im Frühjahr 2021 endeten die letz- ten Maßnahmen	Integration ge- flüchteter Men- schen in unsere Gesellschaft durch Arbeit und Spracherwerb	2018 wurden wir für unser Enga- gement mit dem Integrationspreis der Arbeitgeber Köln e. V. aus- gezeichnet.	Insgesamt wur- den 58 geflücht-ete Menschen weitergebildet.	 Maßnahme erfolgreich beendet
Regelungen zur Rückkehr aus Elternzeit	Seit 01.12.2013 fortlaufend	Erfüllt	Planungssicher- heit und einen guten Wieder- einstieg nach der Elternzeit ermöglichen	Eine Betriebs- vereinbarung sieht vor, dass Rückkehrer aus Elternzeit an den früheren Arbeits- platz zurück- kehren können. Zudem wird spätestens sechs Monate vor Ab- lauf der Elternzeit ein Planungsge- spräch geführt.	Nein	
Förderung der Inklusion von Menschen mit Handicap durch eigene Schwerbehindertenver- tretung	Seit 2002 fort- laufend	Erfüllt	Eine eigene Schwerbehin- dertenvertretung mit 100 %iger Freistellung	Die SBV hat bereits in vielen Fällen individuell weiterhelfen können. START NRW ge- hört mit seinem Engagement für Menschen mit Handicap zu den Top-20-Arbeit- gebern, neben Audit und SAP, beim Inklusions- preis der Wirt- schaft 2016.	Nein	

Aktivität/Maßnahme	Umsetzungszeitraum	Wie ist der Umsetzungsstand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kennzahlen?	Status
Inklusion von Menschen mit Handicap durch Pilotprojekt der Bundesregierung mit dem Jobcenter Duisburg „Fit 4 Job SB“	2016 – 2019	Beendet	Integrierung in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt durch intensive Begleitung und Beratung. Ziel: Vermittlung von 15 schwerbehinderten Menschen pro Projektjahr.	Über drei Jahre waren zwei Mitarbeiter von START NRW – teilweise mit öffentlicher Förderung – zu 100 % mit diesem Projekt betraut. Die Klienten wurden intensiv betreut und u. a. durch Praktika, Stilberatung und Sportkurse zur Stärkung des Selbstvertrauens auf den Arbeitsmarkt vorbereitet.	Die ursprüngliche Zielsetzung wurde mit insgesamt 94(!) Vermittlungen weit übertroffen. Besonders zu erwähnen ist, dass es sich bei der Integration fast ausschließlich um direkte Vermittlungen an andere Betriebe handelte (ohne den Umweg der Zeitarbeit).	 Maßnahme erfolgreich beendet
Inklusion von Menschen mit Handicap	Seit unserer Gründung 1995	Erfüllt, aber es gibt immer Potenzial	Die Integration von Menschen mit Handicap in den ersten Arbeitsmarkt.	2021 waren mehr als 5 % unserer externen Mitarbeiter schwerbehindert oder gleichgestellt. Die Übernahmequote ist auf demselben Niveau, wie bei Menschen ohne Behinderung.	Ja, 5 % und eine durchschnittliche Übernahmequote von 48 %!	
Arbeitnehmervertretung: Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung und paritätisch besetzter Aufsichtsrat	Seit unserer Gründung 1995	Fortlaufend	Einbeziehung und Beteiligung unserer Mitarbeiter in Entscheidungen des Unternehmens	Seit unserer Gründung verfügt START NRW über einen starken Betriebsrat, der sowohl interne als auch externe Mitarbeiter vertritt. Vervollständigt wird der BR durch eine eigene Schwerbehindertenvertretung sowie einen paritätisch besetzten Aufsichtsrat.	Die Arbeit von Arbeitnehmervertretern misst man klassischerweise nicht in Kennzahlen. An dieser Stelle möchten wir dennoch auf unsere 31 Betriebsvereinbarungen verweisen, die zwischen BR und Arbeitgeber geschlossen wurden.	

Verantwortungsbereich Sicherheit						
Aktivität/Maßnahme	Umsetzungs-zeitraum	Wie ist der Um-setzungsstand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kennzahlen?	Status
Förderung der Übernahmen von externen Mitarbeitenden	Fortlaufend	Erfüllt	Wir möchten Arbeitskräften die Scheu vor Zeitarbeit nehmen und ihnen die Sicherheit bieten, die sie brauchen. Außerdem möchten wir unsere Arbeitgeberattraktivität steigern.	Bereits über 20.000 Menschen wurden seit 1995 von unseren Kunden übernommen. Die Übernahme schwerbehinderter Menschen liegt dabei auf demselben hohen Niveau, wie bei Menschen ohne Handicap.	Die durchschnittliche Übernahmefrage zwischen 2012 und 2022 liegt bei 48 %.	

Verantwortungsbereich Kundenverhältnis						
Aktivität/Maßnahme	Umsetzungs-zeitraum	Wie ist der Um-setzungsstand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kennzahlen?	Status
Kundenbefragung	Fortlaufend	Seit 2018 einmal pro Jahr ausführlich. Nun möchten wir auch fortlaufend ein systematisches kurzes Feedback nach jedem beendeten Auftrag einholen.	Wir orientieren unser Dienstleistungsangebot nah an den Bedürfnissen unserer Kunden. Wir möchten künftig kritische Punkte beseitigen und die Kundenbindung stärken.	Unsere Weiterempfehlungsquote konnte wir trotz Pandemie im Jahr 2021 auf 85,1 % ausbauen.	Ja, die Gesamtzufriedenheit bewerten unsere Kunden durchschnittlich mit 7,9 von 10 möglichen Punkten.	

Verantwortungsbereich Umwelt						
Aktivität/Maßnahme	Umsetzungszeitraum	Wie ist der Umsetzungsstand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kennzahlen?	Status
Einführung des mobilen Arbeitens	Fortlaufend	Umgesetzt. Mitarbeiter können, soweit betriebliche Bedürfnisse dem nicht entgegenstehen, in Absprache mobil arbeiten. Insbesondere in der Unternehmenszentrale wird dies rege genutzt.	Zum Zeitpunkt der Berichterstattung steht die Verhinderung von Covid-19-Ansteckungen nicht mehr im Fokus. Aufgrund der guten Erfahrungen werden wir die mobile Arbeit jedoch schon aus Umweltgründen weiterführen. Ziele: Reduktion des Flächenverbrauchs (Bürofläche) und Reduktion von CO ₂ -Ausstoß durch Pendelverkehr.	Im Mai 2022 konnten wir die Mietfläche unserer Zentrale in Duisburg um ca. 20 % reduzieren und so unsere Flächennutzung und unseren CO ₂ -Verbrauch sowie den Mietzins senken. Viele unserer Mitarbeiter sparen sich – teilweise nahezu komplett – den Weg ins Büro.	Eine statistische Auswertung eingesparten Pendelverkehrs findet aus Datenschutzgründen nicht statt. Wir hoffen im nächsten CSR-Bericht Näherungswerte zur Verfügung stellen zu können.	

Erläuterung der Ampelsymbole:



Grün = umgesetzt



Gelb = zum Teil umgesetzt, weiter in Arbeit



Rot = noch nicht umgesetzt, wird weiterhin angestrebt

Ausblick

Unser Ziel ist es, jeden Menschen in eine dauerhafte Beschäftigung zu bringen – auch dann, wenn er weniger gute Voraussetzungen hat. Denn wir sind überzeugt davon, dass jeder Einzelne großes Potenzial besitzt, das es zu wecken und richtig einzusetzen gilt. Den Weg dorthin gestalten wir so sozialverträglich wie möglich.

Auf das bislang Erreichte sind wir stolz, aber Ausruhen kommt für uns nicht in Frage, denn auch die Zukunft ist voller Herausforderungen, die nach innovativen Lösungen verlangen. START NRW mit seiner regionalen Gesellschafterstruktur und der Besonderheit, erwirtschaftete Überschüsse eben nicht an Investoren abzuführen, sondern in arbeitsmarktpolitische Projekte zu reinvestieren, hat dafür die besten Voraussetzungen.

Menschen mit Behinderungen und anderen Hemmnissen profitieren in der Regel seltener vom Aufschwung an den Märkten. Hinzu kommen Transformationsdruck und Fachkräftemangel. Wir stemmen uns wie immer gegen diesen Trend und werden auch zukünftig zielgruppenorientiert und sozialintegrativ am Arbeitsmarkt in diversen Projekten tätig sein.

Aktuell arbeiten wir an einer digitalen Lösung/App zur Unterstützung der betrieblichen Bildungs- und Gesundheitsförderung, sowie der betrieblichen Sozialarbeit. Dieses Projekt soll nicht nur unseren eigenen Kolleginnen und Kollegen zugutekommen, sondern ebenfalls viele weitere Unternehmen im Bereich KMU unterstützen, die oftmals weniger Ressourcen als „Kümmerer“ besitzen.

Unser Leitbild

- Wir übernehmen Verantwortung
- Wir arbeiten nachhaltig
- Wir sind vielfältig
- Wir sind mutig
- Wir sind mit dem Herzen dabei
- Nur gemeinsam sind wir START

So haben wir die Verantwortung für CSR geregelt

Wir als START NRW GmbH haben seit 2022 einen eigenen Beauftragten für den Bereich CSR, der dieses Themenfeld mit begleitet und entwickelt.

Hendrik Schulz

E-Mail: hendrik.schulz@start-nrw.de

Tel.: 0203 | 29519-62

**Wir sind die, die alles dafür tun,
Menschen in dauerhafte
Beschäftigung zu bringen.**

START NRW GmbH

Schifferstraße 166
47059 Duisburg
Tel. 0203 29519-0
Fax 0203 29519-16
info@start-nrw.de
www.start-nrw.de

VER.3.407-04-09/2022

