

GUTE ARBEIT IST UNSER AUFTRAG.

Unser Nachhaltigkeitsbericht 2024



Wertorientierte Zeitarbeit mit Verantwortung

Unser CSR-Engagement

DAS SIND WIR

Von Zeitarbeit über Personalvermittlung bis Beschäftigtertransfer: Wir, die START NRW GmbH, sind seit unserer Gründung 1995 ein wichtiger Impulsgeber für den Arbeitsmarkt in NRW. Unsere Gründung im Jahr 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, mit Behinderung oder geringer Qualifizierung, ältere oder jüngere Arbeitsuchende, 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.

DAS TUN WIR

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.

DAS IST UNS WICHTIG

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 Herausforderungen unserer Kunden. Wir bekennen uns zu einer besonderen Verantwortung: als 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.



Mit unserem zweiten Nachhaltigkeitsbericht dokumentieren wir unsere Fortschritte in den Bereichen Soziales, Umwelt und Wirtschaft. In einigen Bereichen haben wir große Fortschritte erreichen können, während wir bei anderen Themen noch nicht so weit sind, wie wir es uns wünschen würden.

Seit Anfang 2024 haben wir einen Verhaltenskodex (Code of Conduct), der sich insbesondere auf den Bereich der Menschenrechte konzentriert. Dieser Kodex stellt nicht nur eine Weiterentwicklung unserer Verpflichtungen aus dem Ethik-Kodex des GVP, unserem Leitbild und unserer geleisteten Unterschrift bei der Charta der Vielfalt dar, sondern verpflichtet darüber hinaus auch unsere Dienstleister und Lieferanten zur Achtung von Menschenrechten. Parallel zur Einführung des Code of Conducts haben wir einen Menschenrechtsbeauftragten installiert, der die Einhaltung der im Kodex festgelegten Verpflichtungen kontrolliert und einmal im Jahr an die Geschäftsleitung berichtet. Alle Mitarbeiter werden zu den Inhalten geschult. Zudem arbeiten wir an einer Risikoanalyse unserer Lieferanten, um Risiken in den Bereichen Soziales, Umwelt und Governance erkennen, und falls notwendig minimieren zu können.

Um unsere Aktivitäten transparent zu machen, haben wir uns dem Nachhaltigkeits-ranking von EcoVadis unterzogen und im Score 53 von 100 Punkten erreicht.

Seit Anfang 2024 sind wir Mitglied im Gesamtverband der Personaldienstleister, der am 01.01.2024 aus dem Zusammenschluss von iGZ und BAP hervorgegangen ist. 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 Zeitarbeitskräfte ein tarifliches Grundentgelt, das oberhalb der Entgelte des iGZ-DGB-Tarifwerks liegt. Im Sinne unseres Leitbildes gilt es für uns als Selbstverständnis, dass unsere Zeitarbeitnehmer – soweit möglich – ab dem ersten Überlassungstag bei einem Kunden das gleiche Entgelt erhalten, wie ein vergleichbarer Arbeitnehmer 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.

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 auch schwieriger Arbeitnehmergruppen. Wir sind unverzichtbarer Arbeitsmarktpartner und tragen zur Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Deutschland bei.

Gesundheitsschutz – hier sind wir vorbildlich:

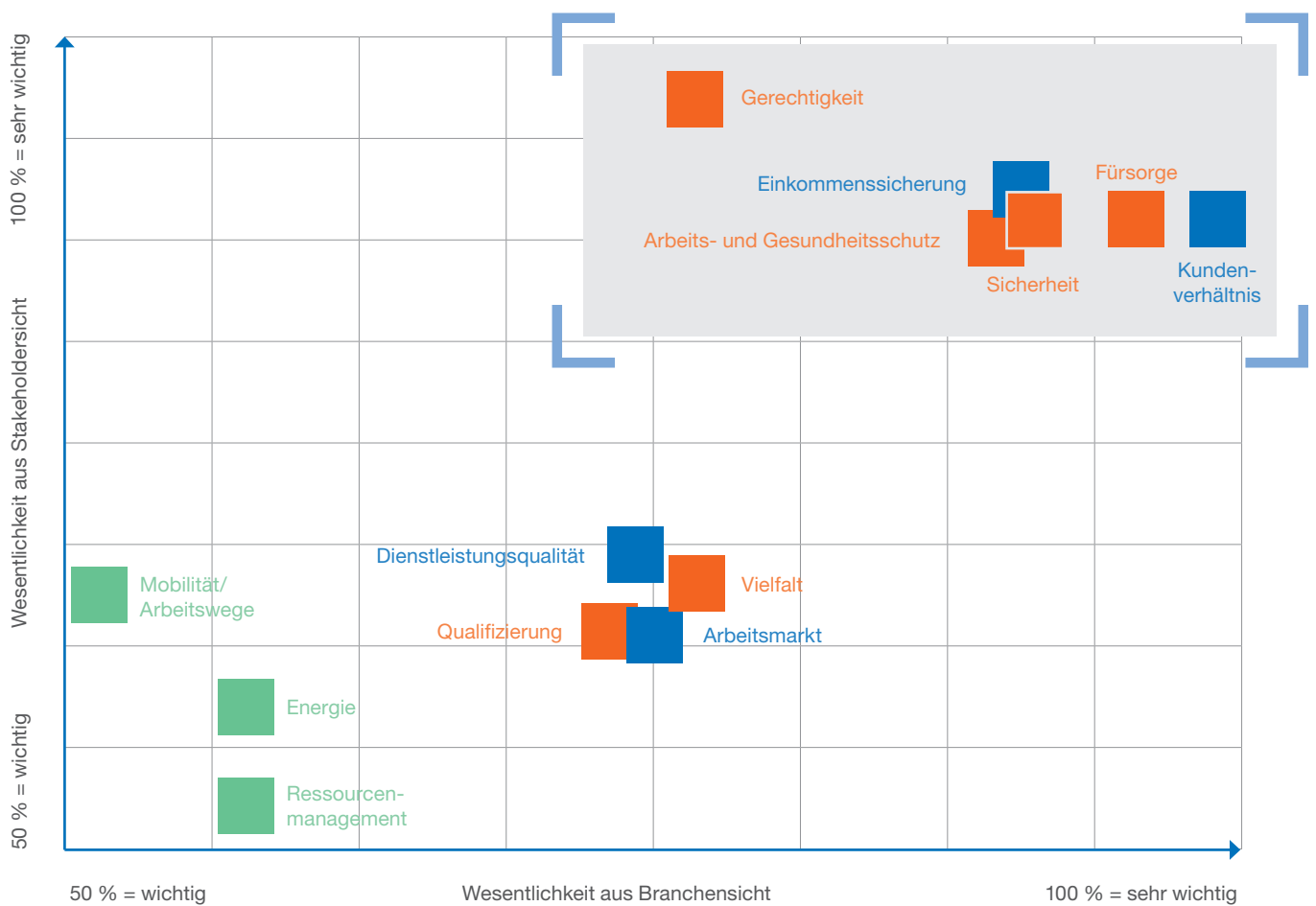
- Festlegung und Verbesserung von Präventionsmaßnahmen durch einen offenen Informationsaustausch, die Einbindung und Sensibilisierung der Mitarbeiter und z. B. die Nutzung von Arbeitsschutzzirkeln - dies geschieht auf der Grundlage von Gefährdungsanalysen
- regelmäßig durchgeführte Audits zur Überprüfung der Einhaltung von Standards bei den Präventionsmaßnahmen
- regelmäßige Arbeitsplatzbesuche durch unsere Kundenberater
- für besondere Einsätze haben wir eine spezielle organisatorische Einheit, die über eine Zertifizierung mit dem Sicherheitszertifikat 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 und gilt darüber hinaus durch in Bezugnahme der Tarifverträge auch für außertarifliche Mitarbeiter. | Die Ausgaben werden jährlich erfasst. In den letzten fünf Jahren (2019-2023) hat START NRW rund 100.000 € Zuschüsse an längerfristig erkrankte Mitarbeiter gezahlt, um diese finanziell zu unterstützen. |  |
| Mitarbeitergespräche/Personalentwicklungsgespräche | 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. | Für diese Maßnahme gibt es keine Kennzahl. |  |


| 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 | Fortlaufend | Wir möchten die Gesundheit der Belegschaft fördern. | Bezuschussung von Sportschuhen alle zwei Jahre bei Nachweis gesundheits-sportlicher Aktivität. Ein Tag Sonderurlaub bei Erwerb des deutschen Sportabzeichens. Dies gilt für alle Beschäftigte. | Die Anzahl an Sonderurlaubstagen wird nicht separat erfasst. |  |
| Förderung von Präventionskursen | Seit 08.2018 fortlaufend | Fortlaufend | Wir möchten die Gesundheit der Belegschaft fördern. | Bezuschussung von Präventionskursen für alle Beschäftigte. | Präventionskurse und Sehhilfen bezuschusst START NRW mit rund durchschnittlich 700 € pro Jahr. (Zeitraum 2014-2023). |  |



| 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 | Im Jahr 2024 wird geprüft, ob die Höhe des Zuschusses noch angemessen ist. | Wir möchten die Gesundheit der Belegschaft fördern. | Notwendige Sehhilfen für Bildschirmarbeitsplätze werden mit 35€ bezuschusst. Dies gilt für alle Beschäftigten. | Präventionskurse und Sehhilfen bezuschusst START NRW mit rund durchschnittlich 700 € pro Jahr (Zeitraum 2014 - 2023). |  |
| Höhenverstellbare Schreibtische | Seit Anfang 2009 | Erfüllt | Wir möchten die Gesundheit der Belegschaft fördern. | Ausnahmslos alle internen Arbeitsplätze bei START NRW sind mit elektrisch betriebenen, höhenverstellbaren Schreibtischen ausgestattet. | Nein |  |
| Jobrad für intern Beschäftigte | Seit 01.10.2024 fortlaufend | Die Betriebsvereinbarung Jobrad, inklusive privater Nutzung, steht allen Mitarbeitern zur Verfügung. | Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit. | Erste Ergebnisse liefern wir mit dem nächsten CSR-Bericht. | Aufgrund der Einführung in diesem Jahr, werden die Kennzahlen im nächsten CSR-Bericht kommuniziert. |  |
| Umfrage zur psychischen und physischen Belastung | Erstmalig im Jahr 2024 | Durchgeführt | Erkenntnisse über die psychische und physische Belastung unserer externen Beschäftigten erlangen und auf deren Grundlage Optimierungen entwickeln. | Die Umfrage ist abgeschlossen. Im Jahr 2024 werden aus den Ergebnissen Maßnahmen abgeleitet. | 132 Personen haben an der Umfrage teilgenommen. Die Umfrage ergab Kennzahlen für über 40 Fragestellungen. |  |


| 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 | 2005 – 2023 | Maßnahme abgeschlossen | 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. | START NRW hat mit dieser Maßnahme einen wertvollen Beitrag zur Fachkräftesicherung in NRW geleistet. | Seit 2005 haben insgesamt 1.583 Jugendliche eine Ausbildung abgeschlossen. Über die Jahre hat START NRW einen mittleren zweistelligen Millionenbetrag in diese Maßnahme investiert. |  Maßnahme erfolgreich beendet |
| Reinvestierung unserer Überschüsse in arbeitsmarktpolitische Projekte, hier: Teilzeitausbildungen | 2010 – 2020 | Beendet | Gerade junge alleinerziehende Eltern haben es oft sehr schwer, ihre Ausbildung und die Erziehung ihrer Kinder unter einen Hut zu bekommen. Wir halten mit der Schaffung von Ausbildungsplätzen in Teilzeit dagegen. | Über rund eine Dekade konnten wir immer wieder einzelne Ausbildungsplätze in Teilzeit zur Verfügung stellen. | Insgesamt konnten wir 21 Alleinerziehende in Ausbildung bringen. Derzeit findet keine Teilzeitausbildung statt. |  Maßnahme erfolgreich beendet |
| Reinvestierung unserer Überschüsse in arbeitsmarktpolitische Projekte, hier: Integration geflüchteter Menschen | 2017 – 2021 | Im Frühjahr 2021 endeten die letzten Maßnahmen. | Integration geflüchteter Menschen in unsere Gesellschaft durch Arbeit und Spracherwerb. | 2018 wurden wir für unser Engagement mit dem Integrationspreis der Arbeitgeber Köln e. V. ausgezeichnet. | Insgesamt wurden 58 geflüchtete Menschen weitergebildet. |  Maßnahme erfolgreich beendet |
| Regelungen zur Rückkehr aus Elternzeit | Seit 01.12.2013 fortlaufend | Erfüllt | Wir möchten Eltern Planungssicherheit und einen guten Wiedereinstieg nach der Elternzeit ermöglichen. | Eine Betriebsvereinbarung sieht vor, dass Rückkehrer aus Elternzeit an den früheren Arbeitsplatz zurückkehren können. Zudem wird spätestens sechs Monate vor Ablauf der Elternzeit ein Planungsgespräch geführt. | Nein |  |



| Aktivität/Maßnahme | Umsetzungszeitraum | Wie ist der Umsetzungsstand? | Was ist das Ziel der Maßnahme? | Was haben wir bisher konkret erreicht? | Gibt es Kennzahlen? | Status |
|---|----------------------------|--|--|--|--|--|
| Freigestellte Vertrauensperson für Menschen mit Behinderung (SBV). | Seit 2002 fortlaufend | Erfüllt | Ziel ist die Förderung, Beratung und Interessenvertretung von Menschen mit Behinderung. | Die SBV hat bereits in vielen Fällen individuell weiterhelfen können. START NRW gehört mit ihrem Engagement für Menschen mit Behinderung zu den Top 20 Arbeitgebern beim Inklusionspreis der Wirtschaft 2016. | Nein |  |
| Inklusion von Menschen mit Behinderung durch Pilotprojekt der Bundesregierung mit dem Jobcenter Duisburg „Fit 4 Job SB“ | 2016 – 2019 | Beendet | Integration in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt durch intensive Begleitung und Beratung Ziel: Vermittlung von 15 Menschen mit Behinderung 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, Stillberatung und Sportkurse zur Stärkung des Selbstvertrauens auf den Arbeitsmarkt vorbereitet. | Die ursprüngliche Zielsetzung konnte mit insgesamt 94 (!) Vermittlungen weit übertraffen werden. Besonders zu erwähnen ist, dass es sich bei der Integration fast ausschließlich um direkte Vermittlungen an andere Unternehmen handelte (ohne den Umweg der Zeitarbeit). |  Maßnahme erfolgreich beendet |
| Inklusion von Menschen mit Behinderung | Seit unserer Gründung 1995 | Erfüllt, aber es gibt immer Potenzial. | Die Integration von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt. | Im Laufe unserer Geschäftstätigkeit konnten wir hunderten Menschen mit Behinderung bzw. schwerbehinderten gleichgestellten Menschen eine neue, reguläre Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt ermöglichen. | Seit 2005 haben wir 533 Menschen mit Behinderung beschäftigt. 27 % wurden erfolgreich in den Arbeitsmarkt integriert. Die Schwerbehindertenquote lag in den Jahren 2022 und 2023 über 5 %. Im Jahr 2024 liegen wir bei 4,85 %. Wir arbeiten täglich intensiv daran die 5 % auch in diesem Jahr zu erreichen. |  |


| Aktivität/Maßnahme | Umsetzungszeitraum | Wie ist der Umsetzungsstand? | Was ist das Ziel der Maßnahme? | Was haben wir bisher konkret erreicht? | Gibt es Kennzahlen? | Status |
|--|------------------------------------|--|--|--|---|--|
| Arbeitnehmervertretung: Betriebsrat (BR) | Seit unserer Gründung im Jahr 1995 | Fortlaufend | Bildung einer Interessenvertretung: 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. | Die Arbeit von Arbeitnehmervertretern misst man klassischerweise nicht in Kennzahlen. |  |
| Suchtbeauftragte | Fortlaufend | Im Jahr 2024 haben wir aufgrund der Legalisierung von Cannabis einen weiteren Suchtbeauftragten implementiert. | Unterstützung und Beratung für Personen mit Suchtproblemen. | Mitarbeiter mit Suchtproblemen haben zwei Ansprechpartner im Unternehmen. Darüber hinaus wurde eine Betriebsvereinbarung geschlossen, die den Umgang mit Alkohol- und Drogenkonsum regelt. | Kennzahlen werden für diesen Bereich nicht veröffentlicht. |  |

| Verantwortungsbereich Sicherheit | | | | | | |
|--|--------------------|------------------------------|---|--|---|---|
| Aktivität/Maßnahme | Umsetzungszeitraum | Wie ist der Umsetzungsstand? | Was ist das Ziel der Maßnahme? | Was haben wir bisher konkret erreicht? | Gibt es Kennzahlen? | Status |
| Förderung der Übernahmen von externen Mitarbeitern | Fortlaufend | Erfüllt | Unser Ziel ist die Scheu vor Zeitarbeit zu nehmen und Arbeitskräften die Sicherheit zu bieten, die sie brauchen. Zusätzlich steigern wir unsere Arbeitgeberattraktivität. | Bereits über 20.000 Menschen wurden seit 1995 von unseren Kunden übernommen. | Die durchschnittliche Übernahmequote zwischen 2013 und 2023 liegt bei 47 %. |  |

| Verantwortungsbereich Kundenverhältnis | | | | | | |
|--|--------------------|--|---|---|---|--|
| Aktivität/Maßnahme | Umsetzungszeitraum | Wie ist der Umsetzungsstand? | Was ist das Ziel der Maßnahme? | Was haben wir bisher konkret erreicht? | Gibt es Kennzahlen? | Status |
| Kundebefragung im Geschäftsbereich Arbeitnehmerüberlassung | Fortlaufend | Seit 2018 einmal pro Jahr ausführlich. | Wir wollen unser Dienstleistungsangebot möglichst nah an den Bedürfnissen unserer Kunden orientieren. Wir wollen kritische Punkte beseitigen und die Kundenbindung verstärken. | Durch unsere internen Optimierungen, Aufstockung von internem Personal sowie Investitionen in die Rekrutierung von externen Personal und den Fokus auf Personalentwicklungsmaßnahmen konnten wir die Zufriedenheit unserer Kunden im Jahr 2023 deutlich ausbauen. | Ja, die Gesamtzufriedenheit bewerten unsere Kunden durchschnittlich mit 8,30 von 10 möglichen Punkten. Dies sind 0,52 Punkte mehr als in der letzten Umfrage. Unsere Weiterempfehlungsquote konnten wir im Jahr 2023 um 0,59 Punkte ausbauen. Unsere Quote liegt bei 8,44 von zehn Punkten. |  |
| Kundebefragung im Geschäftsbereich Beschäftigten-transfer | Fortlaufend | Die Umfrage wird jährlich durchgeführt | Wir wollen unser Dienstleistungsangebot möglichst nah an den Bedürfnissen unserer Kunden orientieren und uns fortlaufend verbessern. | Auch im Bereich des Beschäftigten-transfers konnten wir unsere Zufriedenheitswerte steigern. | Die Gesamtzufriedenheit wird im Jahr 2024 mit 8,7 von zehn Punkten bewertet. Unsere Weiterempfehlungsquote im Bereich der Transfergesellschaften liegt ebenfalls bei 8,7 von zehn 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 von mobiler Arbeit | Fortlaufend | Umgesetzt. Mitarbeiter können, soweit betriebliche Belange dem nicht entgegenstehen, in Absprache mobil arbeiten. | Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit (Work/Life-Balance), Reduktion des Flächenverbrauchs (Bürofläche) sowie Reduktion von CO2-Ausstoß durch Pendelverkehr. | Im Mai 2022 konnten wir die Mietfläche unserer Zentrale in Duisburg um ca. 20 % reduzieren und so unseren Flächen- und CO2-Verbrauch sowie den Mietzins senken. Viele unserer Mitarbeiter sparen sich – teilweise nahezu komplett – den Weg ins Büro. | Im Jahr 2023 gab es 2338 mobile Arbeitstage. Somit konnte der CO2-Ausstoß von etwa 4680 Fahrten eingespart werden. |  |

| Aktivität/Maßnahme | Umsetzungszeitraum | Wie ist der Umsetzungsstand? | Was ist das Ziel der Maßnahme? | Was haben wir bisher konkret erreicht? | Gibt es Kennzahlen? | Status |
|--------------------------------------|--------------------|--|--|---|---------------------|---|
| Umweltfreundliches Marketingmaterial | Fortlaufend | Bei START NRW geben wir traditionell keine hohen Summen für Marketingmaterialien aus. Wenn doch, so achten wir jedoch nach bestem Wissen und Gewissen auf Nachhaltigkeitsaspekte, insbesondere auf die Langlebigkeit der Produkte und – sofern möglich – auf kurze Produktionswege, oft aus deutschen Fabriken. | Schonung von Umweltressourcen, Müllvermeidung, CO2-Einsparung. | Unsere Baumwolltaschen sind aus 100 % Bio-Baumwolle und FairTrade zertifiziert, auch der Baumwoll-Zugbeutel ist 100 % Bio und zudem Ökotex 100 zertifiziert. Unsere Kugelschreiber haben besonders große Wechselminen (kein Wegwerfprodukt!), unser Cover Set (Haftnotizen) besteht aus 100 % Recyclingpapier und stammt aus deutscher Produktion, etc. | Nein |  |
| Beleuchtung | Fortlaufend | <p>Beim Austausch von Innen- oder Außenbeleuchtung achten wir auf eine energieeffiziente Beleuchtung, die ohne Quecksilber oder andere bedenkliche Inhaltsstoffe auskommt.</p> <p>Unsere Mitarbeiter sind angewiesen alle elektronischen Geräte nach Feierabend abzuschalten. Auf die Funktion des Standbys ist zu verzichten. Ebenso ist das Licht nach Feierabend auszuschalten.</p> | Schonung von Umweltressourcen, Müllvermeidung, CO2-Einsparung. | In unserer Zentrale in Duisburg musste die Beleuchtung aufgrund von fehlenden Ersatzteilen ausgetauscht werden. Dort leuchten wir jetzt mit sparsamer LED-Technik. | Nein |  |

| Aktivität/Maßnahme | Umsetzungszeitraum | Wie ist der Umsetzungsstand? | Was ist das Ziel der Maßnahme? | Was haben wir bisher konkret erreicht? | Gibt es Kennzahlen? | Status |
|--------------------|--------------------|---------------------------------------|--|--|---------------------|---|
| Dienstreisen | Seit 06.2024 | Dienstliche Flugreisen sind untersagt | Schonung von Umweltressourcen, CO2-Einsparung. | Flugreisen sind grundsätzlich untersagt. Im Fall einer längeren Dienstreise, entscheidet die Geschäftsführung individuell. | Nein |  |

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 diese weniger gute Voraussetzungen haben. 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 voll von Herausforderungen, die nach innovativen Lösungen verlangen.

Menschen mit Behinderung 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 sozial-integrativ am Arbeitsmarkt in diversen Projekten tätig sein.

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

Unser komplettes Leitbild finden Sie unter www.start-nrw.de/ueber-start-nrw/leitbild.php

Für Rückfragen zum Thema Nachhaltigkeit wenden Sie sich gerne an

Hendrik Schulz
hendrik.schulz@start-nrw.de
Tel. 0203 29519 - 62

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

VER.3407-06-10/2024

START NRW GmbH

Schifferstraße 166
47059 Duisburg

Tel. 0203 29519-0
Fax 0203 29519-16

info@start-nrw.de
www.start-nrw.de

