

# BESTE ARBEITGEBER IN DER REGION

## Mitarbeiter gewinnen und halten – was Neusser Unternehmer empfehlen

Wie finden Unternehmen den Nachwuchs und die Mitarbeiter, die sie dringend benötigen? Fachkräftemangel ist ein Thema quer durch alle Branchen. Aber die Vertreterinnen und Vertreter Neusser Unternehmen, Verbände und Institutionen belassen es nicht bei der Klage. Beim Unternehmerforum „Zukunft unternehmen“ der Neuß-Grevenbroicher Zeitung stellten sie erfolgversprechende Ansätze vor, wie neue Mitarbeiter gewonnen und gehalten werden können. Und sie richten einen Appell an die lokale Wirtschaft.



Man kann den Fachkräftemangel beklagen – oder Unternehmen präsentieren sich als „Beste Arbeitgeber“. Unter diesem Motto stand das Unternehmerforum „Zukunft unternehmen“ im Hotel Holiday Inn im Neusser Hammfeld. Führungskräfte aus Unternehmen und Verbänden tauschten sich über das Thema aus. FOTO: A. MÜLLER

VON JÜRGEN GROSCHKE

**T**rotz Konjunkturlaute und Unsicherheiten in Wirtschaft und Gesellschaft suchen Arbeitgeber neue Mitarbeiter. Der demografische Wandel macht sich immer deutlicher bemerkbar. Die Verhältnisse haben sich umgekehrt. Konnten früher renommierte Firmen und Verbände unter einer Vielzahl von guten Bewerbern auswählen, müssen sie sich heute selbst bewerben bei den Menschen, die sie gewinnen wollen. Die NGZ hatte daher zum 13. Unternehmerforum „Zukunft unternehmen“ explizit unter dem Motto „Beste Arbeitgeber“ eingeladen. Denn attraktive Arbeitgeber haben auf einem Arbeitsmarkt, der als Bewerbermarkt gilt, die besseren Chancen. Beim Forum galt es herauszuarbeiten, wie Arbeitgeber Attraktivität professionell herausstellen können.

Zunächst die Bestandsaufnahme: Wie sieht es im Raum Neuss im Personalbereich aus? Kein Arbeitgeber ist ausgenommen vom Fachkräftemangel, auch der Rhein-Kreis Neuss nicht. „Wir haben ständig freie Stellen“, sagt Landrat Hans-Jürgen Petrauschke. In der Kreis-

verwaltung sei es insbesondere in den technischen Berufen wie Baufachleute und Ingenieure schwierig, die Stellen zu besetzen. Auch in der Verwaltung falle es nicht leicht, gut ausgebildete Kräfte zu finden. Überraschend ist für Petrauschke, wie viele Menschen eine Tätigkeit bei der Polizei anstreben. „Leider brechen aber 20 Prozent die Ausbildung ab“, bedauert der Landrat. Hohe Fluktuation – ein Problem, das auch in anderen Bereichen auftritt. „Das sorgt permanent für einen hohen Aufwand bei der Einarbeitung neuer Mitarbeiter“, sagt Petrauschke. Die Kreisverwaltung belässt es aber nicht beim Klagen. Man sei offen auch für Studienwechsler und Quereinsteiger, auch wenn hier mehr Begleitung bei der Einarbeitung notwendig sei. Junge Menschen erreicht der Kreis über Werbefilme, an denen junge Mitarbeiter mitwirken – eines der Erfolgsrezepte, die beim Forum immer wieder vorgebracht werden.

Jürgen Steinmetz konnte das Thema anhand von Umfragen der IHK Mittlerer Niederrhein unter Unternehmern der Region einordnen. Bei der aktuellen Konjunkturblitzumfrage antworteten

600 Unternehmer. Mehr als die Hälfte von ihnen klassifizierte den Fachkräftebedarf als wesentliches Geschäftsrisiko ein. Das ist heute deutlich höher als vor zehn Jahren.

Auch zuletzt gab es hier kaum Bewegung nach unten, obwohl die konjunkturelle Lage nicht gut sei, berichtete Steinmetz. Zu Jahresbeginn gaben 74 Prozent der Firmenlenker mit Personalbedarf an, Stellen nicht zeitgerecht besetzen zu können. „Das ist ein Thema für alle Branchen, insbesondere bei technischen und IT-Berufen, in der Bauwirtschaft und in der Gastronomie ist es jedoch sehr stark ausgeprägt“, sagt der IHK-Hauptgeschäftsführer.

Selbst anspruchsvolle Tätigkeiten in interessanten Unternehmen locken offenbar nur wenige Interessenten an. Hörakustikerin Verena Götze jedenfalls versuchte es auf Ausbildungsmessen und übers Jobcenter, neue Mitarbeiter zu finden. „Passiert ist trotzdem nichts.“ Und wenn das Unternehmen ausbildet, dann würden die Mitarbeiter von Großunternehmen abgeworben. Zu den Folgen des Personalmangels kommen externe Er-

schwerisse, berichtet Verena Götze aus dem Alltag. Das Unternehmen beschäftige einige Mitarbeiterinnen mit kleinen Kindern. Immer wieder gebe es Engpässe wegen Schließungen bei den Kitas. „Es kann doch nicht sein, dass unsere gesamte Personal- und Urlaubsplanung an der Kita hängt“, kritisiert die Geschäftsführerin. „Das verursacht großen Stress gerade bei den jungen Familienunternehmen mit entsprechenden Auswirkungen.“ Ihr Unternehmen gehe flexibel auf die Arbeitszeiten seiner Mitarbeiter ein, soweit das in einem Fachgeschäft möglich sei.

In größeren Einrichtungen kann die Erstellung von Dienstplänen ein Mittel sein, Mitarbeitern Wertschätzung zu zeigen. Davon ist Richard Krings überzeugt. Gerade bei einer Einrichtung wie der Johanniter-Unfall-Hilfe sei hier eine „Belastungssteuerung“ wichtig. Wenn sie funktioniert, sind die Mitarbeiter zufrieden. So etwa bei den Johannitern: „Wir haben eine geringe Fluktuationsquote bei den Fachkräften.“ Das Stichwort nutzte Krings für eine Weiterführung der Diskussion: Im Sozial- und Gesundheits-

bereich gebe es nicht nur einen Fachkräftemangel, sondern überhaupt einen Kräftemangel. Es fehlen also auch Mitarbeiter für unterstützende Tätigkeiten. Auch bei den Johannitern, „obwohl wir im Branchenvergleich gut zahlen“.

Jens Rösken vom SkF Neuss bestätigt diesen „Kräftemangel“ und verweist auf ein weiteres Problem: Dem Arbeitsmarkt stünden mehr Fachkräfte zur Verfügung, wenn die bürokratischen Hürden nicht so hoch wären. Er nannte Beispiele aus Kitas. Hier gebe es Mitarbeiter, die zwar keine formale Ausbildung als pädagogische Fachkraft hätten, aber jahrelange Erfahrung als Ergänzungskraft im Umgang mit Kindern. „Sie haben sich vielleicht sogar fortgebildet, dürfen aber aus formalen Gründen einige Tätigkeiten nicht ausüben.“ Um voll anerkannt zu werden, müssten sie eine dreijährige Ausbildung absolvieren, in der Zeit mit entsprechend weniger Gehalt auskommen. Rösken kennt auch den Fall einer Ukrainerin, die Psychologie studiert hatte, was aber auch nicht anerkannt wurde. „Wir müssen dahin kommen, die Möglichkeiten, die wir haben, mehr auszuschöpfen“, forderte er.

**NEUSSER BAUVEREIN**

Wir sorgen für bezahlbaren Wohnraum in Neuss.

[www.neusserbauverein.de](http://www.neusserbauverein.de)

# 25 Jahre Holiday Inn am Standort Neuss

Das Hotel bietet seinen Gästen viele Annehmlichkeiten und jungen Menschen in mehreren Berufen die Möglichkeit einer Ausbildung und des Dualen Studiums.

Das als Franchise-Betrieb geführte und zu einer der größten internationalen Hotelgruppe, der InterContinental Hotels Group, gehörende 4-Sterne-Superior-Haus Holiday Inn Düsseldorf-Neuss zählt mit 220 modernen Zimmern und Suiten auf neun Etagen sowie einem großzügigen Konferenzbereich von 650 Quadratmetern zu den größten Hotels in Neuss. Eröffnet wurde es vor 30 Jahren im Gewerbepark Hammfeld unter dem Namen Balance Hotel.

Vor 25 Jahren, am 9. September 1999, wurde das Hotel, das zum mehr als 100 Jahre alten Bremer Familienunternehmen Zech Group gehört, von Balance Hotel in Holiday Inn umbenannt. Also gibt es in diesem Jahr seit einem Vierteljahrhundert Holiday Inn am Standort Neuss – ein echter Grund zum Feiern! Zumal auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Beständigkeit und Zuverlässigkeit schätzen. „Etliche von ihnen haben bereits ihr eigenes 25-Jähriges hier gefeiert“, sagt



Nach vielen Investitionen in den letzten Jahren präsentiert sich das Hotel frisch und modern.

Arnd Hagemeier, Direktor des Hotels. In den vergangenen Jahren wurde stets investiert, sei es in den großen Konferenzbereich oder in das Restaurant Amaroso mit Sports Bar und Gartenterrasse. Zudem kam im Jahr 2017 ein neuer Terrassenbereich im Innenhof des Veranstaltungsbereichs hinzu, mit dem das Hotel den Wünschen seiner Tagungsgäste nachgekommen ist. 2020 wurde darüber hinaus die komplette Renovierung aller

220 Zimmer und Suiten fertiggestellt, 2021 folgten die Sports Bar und die Open Lobby. Alle Zimmer bieten den Gästen ein zeitlos-elegantes Wohnen auf mindestens 27 Quadratmetern mit Ecksofa als gemütliche Ruhezone. Dazu zählen Annehmlichkeiten eines 4-Sterne-Superior-Hotels: hochwertige Boxspringbetten, Kopfkissenauswahl, großzügige Ablageflächen, eine warme, stimmungsvolle Beleuchtung, Schreibtisch, Kaffee- und Teezubereitung,

Klimaanlage, Safe sowie Bügelstation und Verdunklungsgardinen. Das Holiday Inn Düsseldorf-Neuss ist auch anerkannter Ausbildungsbetrieb der IHK Mittlerer Niederrhein und bildet zu folgenden Berufen aus: Hotelfachmann/-frau (m/w/d), Fachmann/-frau für Restaurant- und Veranstaltungsgastronomie (m/w/d) und Koch/Köchin (m/w/d). „Außerdem besteht die Möglichkeit eines Dualen Studiums in Zusammen-

arbeit mit der IU Internationalen Hochschule Düsseldorf. Es kann ein Bachelor-Abschluss in Tourismusmanagement erlangt werden“, sagt Arnd Hagemeier und ergänzt: „Für unser Haus suchen wir Auszubildende, die in unserem modernen Hotel-erlebnis ihre Fertigkeiten erlernen wollen und mit uns in eine spannende, attraktive und zukunftssichere Berufsausbildung starten wollen.“

[www.hi-neuss.de](http://www.hi-neuss.de)

# Gartenhof Küsters setzt auf Teamarbeit

Der Neusser Familienbetrieb hat ein System zur Mitarbeiterbeteiligung geschaffen. Und das soll erst der Anfang sein.

Familie Küsters hat eine Vision. Eigentlich sind es sogar zwei. „Gärten zeigen, dass der Konflikt zwischen Mensch, Natur und Technik lösbar ist“, sagen die Geschäftsführer Werner und Benjamin Küsters. „Wir wollen die Welt im übertragenen Sinne als Garten gestalten.“ Und so entstehen weit über die Region hinaus dank des Gartenhofs Küsters grüne Oasen hinter Privathäusern, Klinikgärten, Alleen und Spiel- und Begegnungsflächen in Städten, Schwimmteiche oder

Dachbegrünungen. Rund 130 Mitarbeiter sind dafür im Einsatz. **Mitarbeiter werden Mit-Unternehmer** Ihnen gilt die zweite Vision, mit der sich die Familie Küsters auf den Weg gemacht hat: „Mein Traum ist, dass aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Mit-Unternehmerinnen und Mit-Unternehmer werden“, sagt Benjamin Küsters. Und deswegen setzt das Neusser Garten- und Landschaftsbauunternehmen schon

heute auf eine besondere Teamarbeit. „Wir beteiligen unsere Mitarbeiter am Erfolg und an den Entscheidungen“, erklärt der Geschäftsführer in zweiter Generation. Das bedeutet konkret: Die Maschinen und Fahrzeuge des Betriebs sind in eine neu gegründete Gesellschaft ausgegliedert worden – die Fahrzeuge werden nun an das Unternehmen vermietet. Viele der Mitarbeiter sind heute Gesellschafter und profitieren von den Einnahmen der Vermietungsgesellschaft. „Sie



Im Familienbetrieb Gartenhof Küsters wird Wert auf ein gutes Miteinander und faire Arbeitsbedingungen gelegt.

wählen ihren eigenen Prokuristen, entscheiden über neue Gesellschafter, wir diskutieren Strategien und treffen gemeinsam Entscheidungen“, erklärt Benjamin Küsters. Er genießt es, dass die Arbeit nicht so stark auf den Geschäftsführer fixiert sei. „Wir begegnen uns partnerschaftlich und haben den Mut, Dinge anzusprechen“, erklärt der Junior-Chef. Gerade in unsicheren Zeiten setze das Unternehmen ganz bewusst auf Gemeinschaft. „Wir wollen Sicherheit

und Vertrauen schaffen“, sagt Benjamin Küsters. Die Idee geht auf: Der Betrieb blüht. Studenten der Landschaftsarchitektur absolvieren regelmäßig ihr Praxissemester im Gartenhof. Laufend werden rund 20 Ausbildungsplätze für angehende Gärtner mit der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau zur Verfügung gestellt. Und nicht selten finden sich unter den Absolventen am Ende auch die Jahrgangsbesten.

[www.gartenhof-kuesters.de](http://www.gartenhof-kuesters.de)

# Gut für die Wirtschaft – gut für die Mitarbeitenden

Die Auskunftsei Creditreform schützt nicht nur Unternehmen, sondern fördert als Arbeitgeber auch ihre eigenen Beschäftigten.

Creditreform ist führender Anbieter von Wirtschaftsinformationen, Marketingdaten und Forderungsmanagement. Das Unternehmen ermöglicht seit 1879 sichere Geschäftsbeziehungen und unterstützt mit modernsten Lösungen. Rund 162.000 Kunden vertrauen auf Creditreform. Allein in Deutschland gibt es 128 Standorte, unter anderem in Düsseldorf, der für die Unternehmen im Großraum Neuss und Düsseldorf beratend vor Ort ist. Hier arbeiten rund 70

Personen. „Wir legen nicht nur Wert auf nachhaltige Geschäftsbeziehungen, sondern auch auf nachhaltiges Handeln und Arbeiten. Daher haben wir uns mit dem Thema Umweltschutz im Unternehmen natürlich besonders befasst. Zum Beispiel achten wir darauf, Abfall zu reduzieren, haben auch auf E-Autos umgestellt und Mitarbeitende haben die Möglichkeit, subventionierte Jobräder zu beziehen“, sagt André Becker, Mitglied der Geschäftsleitung bei Creditreform

Düsseldorf/Neuss. Das stärkt die Attraktivität als guter Arbeitgeber, genau wie viele gemeinsame Aktivitäten. „Wir unterstützen den Austausch der Abteilungen

## Nachhaltigkeit und Gesundheit wichtige Arbeitgeber-Themen

und das Zugehörigkeitsgefühl durch Maßnahmen wie unserem wöchentlichen Office Lunch, gemeinsame Feiern oder bei gutem Wetter auch mal eine Pause am

Grill. Auch freuen wir uns, wieder zusammen die Fußball-EM oder den nächsten Super Bowl der NFL zu schauen.“ Ebenso liegt Creditreform die Gesundheit der Mitarbeitenden am Herzen. Daher gibt es zum Beispiel einen wöchentlichen Fitnesskurs, ergonomisch eingerichtete Arbeitsplätze, zudem können alle Mitarbeitenden eine betriebliche Krankenzusatzversicherung in Anspruch nehmen. Auch betont André Becker: „Das es nicht immer einfach ist, Privates und Berufliches miteinander zu vereinbaren, achten wir auf eine ausgeglichene Work-Life-Balance. Dazu zählen flexible Arbeitszeiten, Homeoffice-Tage oder auch die Möglichkeit, den Hund mit ins Büro zu bringen. Ein wichtiger Aspekt war für uns aber vor allem das Entwickeln einer agilen New-Work-Strategie sowie die Einführung einer wertschätzenden und vertrauensvollen Unternehmenskultur.“

[www.creditreform.de/duesseldorf](http://www.creditreform.de/duesseldorf)



Creditreform ist Deutschlands führender Anbieter von Wirtschaftsinformationen, Marketingdaten und Lösungen zum Forderungsmanagement.

# Endlich den O-Ton wieder erleben

Das Hörakustikfachgeschäft mit Filialen in Neuss, Dormagen und Köln bietet passgenaue Hörsysteme und verhilft den Kunden so zu besserem Hören.

Ob bei der Arbeit, zu Hause oder bei Freizeitaktivitäten – gutes Hören ist wichtig für die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben. Bei Problemen hilft das Team von OTON im Herzen der Stadt Neuss mit Hörtests und gezielten Untersuchungen weiter. „Hier ist jeder herzlich willkommen“, betont Inhaberin Verena Götzte. Die Hörakustikmeisterin hat ihr erstes Fachgeschäft 2011 gemeinsam mit Nora Wegener in Dormagen eröffnet, vor zehn Jahren kam die Niederlassung in

Neuss hinzu und in Köln gibt es eine dritte Filiale. „Bei uns steht die intensive Beratung im Fokus, denn der Hörsinn und die persönlichen Bedürfnisse sind sehr individuell, sodass Hörsysteme in höchstem Maße personalisiert werden müssen.“ Bei der Wahl der passenden Lösung arbeiten die Hörakustiker von OTON mit allen Herstellern zusammen. „So können wir genau das Hörsystem finden, das audiologisch sinnvoll ist und den Kunden am besten unter-



Das Team von OTON findet die passende Lösung, damit jeder wieder gut hören kann.

stützt“, erklärt Verena Götzte. „Wir bieten beispielsweise mit dem Lyric das einzige Hörsystem an, das wirklich unsichtbar ist. Dieses gibt es in Neuss nur bei uns, genau wie den attraktiven

Hörschmuck von Eora.“ Das kontinuierlich gewachsene Team übernimmt zudem die Anpassungen von Hörimplantaten auf qualitativ hohem Niveau und ist auf die Versorgung von Kinder-

ohren bereits ab dem dritten Lebensmonat spezialisiert. Stark gefragt sind auch individuelle Gehörschutzlösungen, die von den Kunden beispielsweise für die Arbeit benötigt werden.

lassungen in Neuss, Dormagen und Köln. „Hörakustik ist heute ein hochmoderner Beruf“, weiß die Inhaberin. Die Experten verbinden beispielsweise Hörgeräte mit Smartphones, können

Einstellungsänderungen an Hörsystemen über das Smartphone vornehmen oder konfigurieren In-Ear-Monitoring für Musiker. „Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist uns sehr wichtig, daher bieten wir Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit und stimmen die Arbeitszeiten stets individuell ab.“ Wer also anderen Menschen zu besserem Hören verhelfen möchte, darf sich jederzeit bei OTON vorstellen.

[www.oton-hoerakustik.de](http://www.oton-hoerakustik.de)

# Bei der Personalsuche neue Wege gehen

Unternehmen fehlen heute nicht nur Bewerber. Die, die kommen, stellen ganz andere Anforderungen als früher. Wie sich Arbeitgeber darauf einstellen, erklärten sie beim Unternehmerforum „Zukunft unternehmen“ der NGZ.

VON JÜRGEN GROSCHKE

**A**uch Unternehmen, die eigentlich als Arbeitgeber gefragt sind, stehen heute vor anderen Herausforderungen als vor Jahren. Während Bewerber ihre Unterlagen früher in einem besonders professionellen Maße eingereicht haben und diese nahezu lückenfrei waren, ist es heute häufig anders, wie Miriam Brauweiler, Personalleiterin bei der Volksbank Düsseldorf Neuss, feststellt. „Zudem haben sich die Erwartungen und Lebenspläne der Bewerber geändert“, sagt die Expertin. Der Personal- und Bewerbermarkt sei sehr vielschichtig, „jeder hat seine individuellen Beweggründe und Themen und einige möchten sich auch gerne in verschiedenen Positionen ausprobieren“. Entsprechend vielschichtig müssten Personalverantwortliche damit umgehen. Bei der Volksbank zum Beispiel sei es wichtig, dass die Menschen einen guten Umgang mit Menschen pflegen können, da die Bank nach wie vor dem Filialgeschäft eine große Bedeutung beimisst und Mitarbeiter gebraucht werden, die sich um die Belange der Kunden kümmern und partnerschaftlich beraten. „Hier ist es auch wichtig, die persönliche und fachliche Entwicklung unserer Mitarbeitenden zu fördern.“

Gerade Unternehmen, die bekannt und etabliert sind, die in Neuss eine zentrale Rolle spielen, können stolz darauf sein, dass ihre Mitarbeiter ihnen lange treu bleiben. Dieser positiven Seite steht eine zunehmend drängende Herausforderung gegenüber, wie Saskia von Bülow von den Neuss-Düsseldorfer Häfen berichtet. Das Durchschnittsalter der Belegschaft liege bei 50 Jahren, es gebe wenig Fluktuation. In den kommenden zehn Jahren stehen viele Renteneintritte der Babyboomer-Generation bevor. Aufgabe für das Unternehmen: „Wir müssen Arbeitsplätze möglichst altersgerecht gestalten und zugleich neue, jüngere Mitarbeiter finden.“

Ähnliches gilt für die ebenso renommierten und regional wichtigen Stadtwerke Neuss, ergänzt Geschäftsführer Stephan Lommetz: „Wenig Fluktuation, viele Fachkräfte bald in Rente.“ Lommetz beschreibt das Dilemma, dass „die notwendigen Berufsbilder am Arbeitsmarkt nicht zu finden sind“. Der



Arbeitgeber müssen heute kreativ sein, wenn sie neue Mitarbeiter werben wollen. Daher ist es auch wichtig, in Vorstellungsgesprächen nicht nur den Bewerber besser kennenzulernen, sondern auch die Attraktivität einer Beschäftigung im Unternehmen herauszustellen. FOTO: GETTY IMAGES/ISTOCKPHOTO

Bedarf passe nicht zum Bewerbermarkt. Die Stadtwerke haben darauf reagiert, um doch die passenden Mitarbeiter zu finden. Da Wohnungen im Raum Neuss ein gefragtes Gut sind, haben die Stadtwerke hier zuletzt Bewerber erfolgreich bei der Suche unterstützt. Das Unternehmen wirft zudem seine Attraktivität für Bewerber in die Waagschale. „Wir bieten ein interessan-

tes Zukunftsspektrum“, erklärt Lommetz. Da Themen rund um Energieversorgung und Ökologie jungen Menschen wichtig sind, können sich die Stadtwerke hier als attraktiver Akteur vorstellen. Junge Menschen erreicht man am besten, wenn sie von ebenso jungen Mitarbeitern angesprochen werden, ergänzt Jürgen Scheer, Leiter Kommunikation der Stadtwerke. „Wir schauen

uns dabei auch neue Wege an und nutzen Social Media, um mögliche Interessenten anzusprechen, die wir anders nie erreichen würden.“ Die positiven Erfahrungen ermutigen, so Scheer: „Man kann mit Eigeninitiative viel bewegen.“ Mit den Themen punkten, die mögliche Kandidaten interessieren, damit hat auch Benjamin Küsters vom Gartenhof Küsters gute Erfahrungen gemacht. Umweltthemen spielen heute eine große Rolle und viele wollen etwas fürs Klima tun, sagt Küsters. In dem Umfeld habe der Gartenhof ein gutes Image und entsprechenden Zulauf. „Zu uns kommen Bewerber auf Ausbildungsplätze ebenso wie für Führungsaufgaben.“ Das Unternehmen mit 130 Mitarbeitern habe zuletzt elf Auszubildende eingestellt und beschäftige nun insgesamt 23. Sie kämen zum Teil von weit her, sogar aus Japan und Korea. Sie wurden durch einen weiteren Pluspunkt angelockt: „Sie kommen extra wegen der deutschen Ausbildung und der Möglichkeit, hier den Meister zu machen. Und da wir für unser engagiertes Ausbildungsprogramm bekannt sind, werden wir oft angesprochen.“

Beim Hotel Holiday Inn im Neusser Hammfeld, Gastgeber des Forums, hat man ebenfalls einen guten und stabilen Personalbestand. Das Haus bezahle seine Mitarbeiter gut und fair, sagt Direktor Arnd Hagemeyer. So habe sich zum Beispiel die

monatliche Vergütung für die Ausbildung Hotelfachfrau/Hotelfachmann im letzten Jahr für das erste Ausbildungsjahr auf 1100 Euro erhöht. Die Einstellung

vieler Mitarbeiter sei allerdings herausfordernd, etwa wenn sie zu den notwendigen Spät- und Wochenenddiensten motiviert werden müssen und dazu, früh-

morgens pünktlich zu erscheinen.

Auf eine erfolgreiche Personalstrategie können auch die Wirtschaftsprüfer, Steuerberater und Rechtsanwälte von KBHT blicken. „Wir haben in den zurückliegenden zwei Jahren das Personal um jeweils zehn Prozent aufstocken wollen und die Mitarbeiter auch gefunden“, berichtet Alexander Godjali. Er beschreibt damit eine gegenläufige Entwicklung zum Trend in der Branche, die wie andere unter dem Fachkräftemangel leide. Immer weniger junge Menschen würden die notwendigen Examen ablegen, sie fehlen am Markt. Den Erfolg der Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft führt Godjali darauf zurück, dass man für die Personalentwicklung die notwendigen Ressourcen aufbringe – er selbst ist dafür voll beruflich tätig. „Wir haben die Freiheit, kreative Strategien umzusetzen“, sagt der Personaler. Wichtig sei, die Attraktivität eines Unternehmens für die jeweilige Zielgruppe zu beschreiben und am Markt präsent zu sein. Dazu gehöre auch, zum Beispiel auf Anfragen schnell zu antworten.



FOTO: ALOIS MÜLLER

„MAN KANN MIT EIGENINITIATIVE VIEL BEWEGEN“

Jürgen Scheer  
Stadtwerke Neuss



**Du bist am Zug.**

**Starte deine Karriere bei der Sparkasse Neuss.**

Mehr Entwicklungsmöglichkeiten, mehr Abwechslung, mehr Förderung: dein Job bei der Sparkasse Neuss.

Bewirb dich jetzt unter [sparkasse-neuss.de/karriere](https://sparkasse-neuss.de/karriere)



Weil's um mehr als Geld geht.



Sparkasse  
Neuss



Brachten ihre Sichtweisen zum Thema in die Diskussionen ein (von links): Alexander Godjali (KBHT), Arnd Hagemeyer (Holiday Inn) und Jürgen Steinmetz (IHK Mittlerer Niederrhein). FOTOS: ALOIS MÜLLER

# Den Unternehmen in der Region verpflichtet

Die IHK Mittlerer Niederrhein steht den Arbeitgebern partnerschaftlich zur Seite und bietet die Möglichkeit, vor Ort etwas zu bewegen.

Die Industrie- und Handelskammer (IHK) am Mittleren Niederrhein ist der verlässliche Partner ihrer Mitgliedsunternehmen in der Region Krefeld, Mönchengladbach, Rhein-Kreis Neuss und Kreis Viersen. Mit dem Leitsatz „Wir geben der Wirtschaft eine Heimat, wir gestalten den Fortschritt, und wir erhalten die unternehmerische Freiheit“ verpflichtet sich die IHK nicht nur zur Erfüllung ihres gesetzlichen Auftrags: Sie bietet außerdem Expertenwissen und regionale



Die Kolleginnen und Kollegen der IHK Mittlerer Niederrhein im Dialog bei ihrer Arbeit

Kompetenz in Bereichen wie Ausbildung, Rechtsfragen oder internationaler Handel und unterstützt Unternehmen bei ihrer Transformation sowie bei Fragen zu den Themen Nachhaltigkeit und Energie. „Als Stimme der Unternehmerinnen und Unternehmer der Region bringen wir das Know-how der Wirtschaft in politische Entscheidungsprozesse ein“, betont IHK-Hauptgeschäftsführer Jürgen Steinmetz. Dazu gehören gute Standortbedingungen,

vernünftige Steuersätze und der Abbau von bürokratischen Hürden. Mit einer Gemeinschaft von rund 4700 ehrenamtlich Aktiven und rund 140 Mitarbeitern-

### Auch die IHK selbst bietet spannende Karrieremöglichkeiten

den bietet die IHK Unternehmen vielfältige Möglichkeiten zur Vernetzung. Die IHK hat die Aufgabe, die Region als Wirtschaftsstandort zu stärken, sich für die

Belange von Unternehmerinnen und Unternehmern einzusetzen sowie die berufliche Bildung und Innovationen zu fördern. Somit bietet die IHK vielfältige Möglichkeiten, sich beruflich sinnstiftend zu engagieren. „Als Arbeitgeber zeichnet sich die IHK durch ein dynamisches Umfeld aus, das Mitarbeitenden in vielfältigen Tätigkeitsfeldern spannende Karrieremöglichkeiten bietet“, sagt Steinmetz. „Die IHK fördert eine Kultur der Zusammenarbeit, des Dialogs,

des gegenseitigen Respekts und des Vertrauens in die Fähigkeiten der einzelnen Mitarbeitenden. Diese Werte sind uns wichtig.“ Gleichzeitig bietet die IHK attraktive und zeitgemäße Arbeitsbedingungen: flexibles und mobiles Arbeiten, hervorragende Weiterbildungsmöglichkeiten, stärkenorientierte Führung, betriebliches Gesundheitsmanagement und vieles mehr.

[mittlerer-niederrhein.ihk.de](http://mittlerer-niederrhein.ihk.de)

## Vielfältiger als viele wissen

Bei den Stadtwerken Neuss gibt es eine riesige Palette verschiedener Berufe und die Bereitschaft, immer wieder Neues zu wagen.

Wer die Stadtwerke Neuss gleichsetzt mit „Energieversorger“ und erwartet, dass dort nur Arbeitsstellen im technischen Bereich zu besetzen sind, der liegt gleich zweimal gründlich daneben. Zwar sorgt das regionale Unternehmen in der Tat dafür, dass die Neusser mit Strom, Gas und Trinkwasser versorgt werden. Aber darüber hinaus bringen die Busfahrer und Busse der Stadtwerke auch täglich tausende Menschen sicher von A nach B. Zudem bereitet das

Unternehmen mit dem Betrieb mehrerer Bäder, der Eishalle und der Wellness- und Saunalandschaft jede Menge Freizeitspaß. Und ebenso vielfältig wie die Arbeitsbereiche der Stadtwerke sind auch die Berufsfelder und Arbeitsplätze des Unternehmens. „Bei uns arbeiten aktuell mehr als 660 Menschen – dabei sind unter anderem Kraftfahrzeugmechatroniker, Fachinformatiker, Industriekaufleute, Industriemechaniker, Verwal-

tungsfachkräfte, Busfahrer, Fachangestellte für Bäderbetriebe, aber auch Köche und Servicekräfte für die Gastronomie“. listet Unternehmenssprecher Jürgen Scheer nur einige Berufe aus der großen Palette auf. Entsprechend der vielen Arbeitsbereiche bieten die Stadtwerke auch viele verschiedene Ausbildungsplätze an. Aktuell sind es insgesamt 45 – Tendenz steigend. Denn eigene Fachkräfte auszubilden, habe sich als eines der wirksamsten Mittel



Die Stadtwerke bieten Arbeitsbereiche für ganz unterschiedliche Interessen – und dafür auch viele Ausbildungsplätze.

gegen den Fachkräftemangel erwiesen, so Scheer. Um neue Fachangestellte für Bäderbetriebe zu finden, haben die Stadtwerke auch einen anderen Schritt gewagt und sogenanntes „digital recruiting“ betrieben. „Das heißt, statt eine Stelle wie gewohnt auszuschreiben, haben wir einen Chatbot konzipiert und auf Social Media beworben“, erklärt Scheer. Das Ergebnis sei überwältigend gewesen. „Wir haben so viele qualifizierte Bewerbungen erhalten, dass wir

statt nach einem Monat schon nach 18 Tagen die Werbung für den Chatbot einstellen konnten“, so Scheer weiter. Diese Form der Bewerbersuche soll daher künftig öfters eingesetzt werden. Womit die Stadtwerke klar beweisen: Auch wenn es sich um ein mehr als 100 Jahre altes Unternehmen handelt, ist es ebenso innovativ und zukunftsweisend wie junge Start-ups.

[www.stadtwerke-neuss.de](http://www.stadtwerke-neuss.de)

## Gemeinsam wachsen – Karriere bei der St. Augustinus Gruppe

Von der Geburtshilfe bis zum Hospiz – die St. Augustinus Gruppe steht Menschen in allen Lebensphasen zur Seite.

An etwa 100 Standorten am Niederrhein engagieren sich rund 7500 Mitarbeitende für die bestmögliche Versorgung der Patienten und ihrer Familien. Mit 22 Ausbildungsberufen von der Pflege über die Operationstechnische Assistenz bis hin zu Bereichen wie Verwaltung, IT und Gastronomie ist das Spektrum der beruflichen Möglichkeiten innerhalb der Gruppe breit gefächert. Trotz der Gruppengröße ist die individualisierte und persönliche Entwicklung der Mitarbei-

tenden zentrales Element der Unternehmensphilosophie. Karin Mehwald, Personalleiterin der St. Augustinus Gruppe und Geschäftsführerin der St. Augustinus Verwaltungs gGmbH, betont die wichtige Bedeutung einer wertschätzenden und maßgeschneiderten Personalpolitik: „Unsere Mitarbeitenden sind Individuen. Deswegen ist uns wichtig, individuelle Stärken und Fähigkeiten zu fördern und zum Beispiel mit unseren Entwicklungsmaßnahmen bei den persönlichen Bedarfen,



Foto: St. Augustinus Gruppe

**„Uns ist es wichtig, individuelle Stärken und Fähigkeiten zu fördern.“**

Karin Mehwald  
Personalleiterin der  
St. Augustinus Gruppe

Wünschen und Vorstellungen anzusetzen. Die St. Augustinus Gruppe ist ein sehr attraktiver Arbeitgeber, bei dem Mitarbeitende in jeder Lebensphase eine passende Herausforderung finden. Dabei begleiten wir mit einem breiten Angebot an Fortbildungen, Seminaren, Workshops und Coachings – es gibt nichts, was es bei uns nicht gibt.“ Das Themenspektrum der St. Augustinus Gruppe wird ergänzt durch vielfältige Aktivitäten rund um Gesundheitsförderung

und die Intensivierung interner Netzwerke und sozialer Kompetenzen – immer orientiert an dem Wertekanon der Gruppe und verbunden mit den religiösen Wurzeln. Einzigartig ist die Führungsphilosophie, auch verankert in der Strategie 2030, die zielgerichtet sämtliche Entwicklungsmaßnahmen für Führungskräfte und die, die es werden wollen, auf die Etablierung des transformationalen Führungsstils ausrichtet. Ein herausragendes Beispiel für die Förderung von Führungs-

kompetenzen ist der Talentcampus, ein zwölfmonatiges Programm, das allen Mitarbeitenden mit Führungspotenzial offensteht. Teilnehmer haben die Möglichkeit, eigene Projekte zu leiten und ihre berufliche Karriere aktiv weiterzuentwickeln. Ein weiterer wichtiger Aspekt der Personalpolitik ist der Fokus auf flexible Arbeitszeit- und Dienstmodelle. „Vielerorts wird von Work-Life-Balance gesprochen. Aus unserer Sicht verschwimmen die Grenzen immer mehr. Unser Job ist essenzieller

Teil unseres Lebens. Umso wichtiger ist es, mit unseren Mitarbeitenden im Dialog und offen dafür zu sein, alle Zeitinteressen unter einen Hut zu bringen“, so Karin Mehwald. Das Engagement in die Entwicklung der Belegschaft und die Weiterentwicklung der Strukturen und Prozesse stärkt nicht nur die individuellen Karrierewege, sondern macht die St. Augustinus Gruppe besonders attraktiv.

[www.wirsuchenmenschen.de](http://www.wirsuchenmenschen.de)

## Zufriedene Mitglieder und Mitarbeitende

Die GWG Neuss steht für eine nachhaltige Wohnraumversorgung und sehr gute Arbeitgeberleistungen.

Die Gemeinnützige Wohnungsgenossenschaft e.G. (GWG) ist die größte Wohnungsgenossenschaft im Rhein-Kreis Neuss – mit rund 4500 Mitgliedern und aktuell 3660 Wohnungen in 744 Wohngebäuden in den Städten Neuss und Kaarst. Die GWG ist eine Solidargemeinschaft. Das bedeutet, dass nicht Renditeinteressen im Vordergrund stehen, sondern die Versorgung der Mitglieder mit gutem und bezahlbarem Wohnraum. Die Mieten werden daher vorrangig



Die GWG hat ihren Sitz am Markt in der Neusser Innenstadt.

in die nachhaltige Entwicklung, Instandhaltung und Modernisierung des Wohnungsbestands investiert und kommen den Mitgliedern unmittelbar zugute. Ihren Mitgliedern, denen der genossenschaftliche Immobilienbestand gemeinschaftlich gehört, bietet die GWG ein lebenslanges Wohnrecht. Gleichzeitig genießen Mitglieder die Flexibilität, ihre Wohnsituation bei Bedarf an geänderte Lebensumstände anpassen zu können. In den vergangenen zehn Jahren

hat die GWG ihren Bestand durch Neubau um mehr als zehn Prozent erweitert, weitere Wohnungen sind im Bau. Neben der

### Leistungen für die Beschäftigten, die über den Standard hinausgehen

Wohnraumversorgung sieht sich die GWG, die bereits zwei Nachhaltigkeitsberichte veröffentlicht hat, auch dem gesellschaftlichen Engagement und dem Klima-

schutz verpflichtet und verfolgt intensiv ihr Ziel eines klimaneutralen Immobilienbestands. Das alles führt zu einer hohen Zufriedenheit der Mitglieder – die sich auch auf die Mitarbeitenden überträgt. Die GWG genießt einen exzellenten Ruf als Arbeitgeberin durch gute Leistungen, was Sicherheit, Mobilität, Wohnen, Gesundheit, Wertschätzung und Flexibilität angeht. Das Ziel ist es, Mitarbeitende langfristig zu binden und Nachwuchskräfte zu gewinnen.

„Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels ist es besonders wichtig, Mitarbeitende und solche, die es werden wollen, für die Arbeit bei der GWG zu begeistern“, sagt GWG-Vorstandsvorsitzender Stefan Zellnig. Daher bietet die GWG beispielsweise nach einer Einarbeitungszeit grundsätzlich unbefristete Arbeitsplätze und zahlreiche Leistungen, die über den Manteltarifvertrag hinausgehen.

[www.gwg-neuss.de](http://www.gwg-neuss.de)

# Erfolgsfaktoren: Image und Attraktivität

Auf einem Bewerbermarkt haben Unternehmen Vorteile, die für die Zielgruppen attraktiv sind, die ein positives Image ausstrahlen und die etwas zu bieten haben. Welche Herausforderungen das mit sich bringt, darüber diskutierten Personalexper-ten beim NGZ-Forum „Zukunft unternehmen“.



Junge Berufstätige wünschen sich Individualität und Wertschätzung.

FOTO: ZACHARIE SCHEURER/DPA-TMN

VON JÜRGEN GROSCHE

**D**ie Wirtschaftsaus- kunft Creditreform Düsseldorf/Neuss bildet selbst aus, zum Beispiel Kaufleute für Büromanagement. Die besonderen Anforderungen des Unternehmens erfordern eine zusätzliche Spezialisierung, wie André Becker erklärt. „Das benötigt viel Zeit. Es dauert sechs bis neun Monate, bis neue Kräfte selbstständig tätig werden können.“ Wie andere Unternehmen rechnet auch Creditreform in den kommenden fünf bis sechs Jahren damit, dass viele Mitarbeiter in Rente gehen. „Wir müssen heute mit neuen Marketingstrategien an den Markt gehen, Imagepflege und Label Marketing betreiben, damit Menschen auf uns aufmerksam werden“, sagt Becker. Zudem müsse man als Teil einer exotischen Branche mehr tun als in landläufig bekannten Wirtschaftszweigen. Und nicht zuletzt auch für die bereits vorhandenen Mitarbeitenden eine wertschätzende und vertrauensvolle Unternehmenskultur aufbauen und entwickeln.

Eine gewisse Exotik kann andererseits durchaus von Vorteil sein – wenn sie bei der Zielgruppe eben nicht exotisch ist. Für die FOM Hochschule für Oekonomie & Management erweist es sich als großer Vorteil, dass mögliche Bewerber auf Stellen in der Verwaltung direkt aus dem Haus kommen. „Wir haben den großen Vorteil, dass sich ehemalige Studierende aktiv auf Stellenanzeigen bei uns bewerben, da sie hinter dem Produkt stehen“, sagt Karsten Hundhausen. Zudem lockt die Hochschule mit einer

Vier-Tage-Woche – mit diesen Vorteilen sei die Bewerbersuche „deutlich entkrampft“.

„Jetzt sind wir Personaler gefragt!“, betont Karin Mehwald von der St. Augustinus Gruppe. „Wir können endlich zeigen, was wir können, wie kreativ wir sind.“ Heute seien bei jungen Menschen Individualität und Wertschätzung gefragt. „Mir macht es Spaß, darauf einzugehen“, sagt Mehwald. In der Praxis gehe es zum Beispiel darum, gemeinsam mit den Mitarbeitenden die passgenaue Fortbildung zu finden oder den richtigen Job für die jeweilige Lebensphase, zum Beispiel wenn bisherige Tätigkeiten zu anstrengend werden. Diese individualisierte Herangehensweise wirkt sich in der St. Augustinus Gruppe offenbar schon spürbar aus: „Wir können die Vorteile unserer interdisziplinären Unternehmensgruppe nutzen, haben längere Betriebszugehörigkeiten und holen Mitarbeitende dort ab, wo sie stehen.“

Individuelle Betrachtungsweise, weiterdenken und über bisherige Muster hinausgehen – das sind Empfehlungen, die beim Forum öfter zu hören sind. Zum Beispiel von Niki Lüdtkke vom Neusser Bauverein, der mehr Fantasie fordert. Man könne sich auch einmal Lebensläufe und Profile anschauen, die auf den ersten Blick nicht genau passen, die Menschen kennenlernen und entwickeln. „Wir sollten Mut haben, etwas zu probieren und

auch ein Scheitern riskieren“, rät Lüdtkke. „Wir haben damit gute Erfahrungen gemacht.“ Zudem sei eine Professionalisierung im Recruiting wichtig. Der Neusser Bauverein mit derzeit 120 Mitarbeitern sei traditionell ein relativ konservatives Unternehmen in einer stabilen Branche; Immobilienkaufmann/-frau sei ein attraktiver Beruf mit vielen Entwicklungsperspektiven. In Zeiten schrumpfender Bewerbermärkte

**„WIR SOLLTEN MUT HABEN, ETWAS ZU PROBIEREN UND AUCH EIN SCHEITERN RISKIEREN“**

**Niki Lüdtkke  
Neusser Bauverein**

„ernten wir jetzt die Früchte, dass wir unser Recruiting und unseren Außenauftritt stetig den Anforderungen des Arbeitsmarktes angepasst haben“, bilanziert Lüdtkke. Wichtig sei zudem, dass Führungskräfte dazu befähigt werden, Menschen zu begleiten.

Es sei wichtig, die Menschen in der Region zu halten, sagt Karsten Hundhausen von der FOM Hochschule für Oekonomie & Management. Was für die FOM gilt, könnte auch anderswo erfolgversprechend sein: „Wir organisieren zum Beispiel Recruiting-Events gemeinsam mit Unternehmen.“ Das Gemeinsame herausstellen – darauf kommt es heute an, gerade weil die Herausforderung alle betrifft. Die Generation Z sei komplex, aber auch überfordert angesichts der Vielzahl an Möglichkeiten, die die jungen Menschen haben. „Wir alle haben als Arbeitgeber hier die Aufgabe, die Menschen abzuholen und bei der Berufsorientierung zu unterstützen“, sagt Hundhausen. „Wir alle müssen für sie attraktiv sein.“ Er

empfehl, noch mehr Gelegenheiten zum Reinschnuppern in die Betriebe zu bieten.

Dass hingegen selbst eine attraktive Branche und Vergünstigungen im Unternehmen nicht ausreichen, den Mitarbeiterbedarf zu decken, beschreibt Verena Götze von Oton – Die Hörakustiker. Das Unternehmen hat zwar aktuell einen guten Bestand an Mitarbeitern, aber neue zu finden, sei schwierig. Obwohl man

mit Vorteilen wie flexible Arbeitszeit punkten könne.

Bei allen Schwierigkeiten in vielen Bereichen machte Jürgen Steinmetz (IHK Mittlerer Niederrhein) mit aktuellen Zahlen Mut: „2024 haben wir bisher 1107 neue Ausbildungsverträge eingetragen – das ist ein Plus von 8,4 Prozent im Vergleich zum Vorjahr.“ Steinmetz sieht als eine Ursache der erfreulichen Entwicklung, dass Unternehmen

flexibler geworden sind: „Wir alle gehen neue Wege im Recruiting.“ Der IHK-Hauptgeschäftsführer verwies auf Aktionen wie den „Pop-up-Store Ausbildung“ in Neuss oder Werbung in Sportvereinen. Dass sich die Unternehmenskultur verändere und Themen wie Nachhaltigkeit und Diversity wichtiger werden, habe ebenfalls positive Effekte: „Junge Menschen wollen Teil der Unternehmens-Identität werden.“

## In der Region fest verankert

Wir arbeiten schon heute an einem besseren Morgen für die Region Neuss-Düsseldorf. Mit Reparatur-, Logistik- und Servicedienstleistungen, die in jedem Punkt auf die Zukunft ausgelegt sind.

Das gilt auch für die Arbeitsplätze, die wir bieten. Ein breit gefächertes Aufgabenspektrum, attraktive Beschäftigungsmöglichkeiten und vielfältige Perspektiven inklusive. Sprechen Sie uns gerne an!

[www.nd-haefen.de](http://www.nd-haefen.de)



### Impressum

Anzeigensonveröffentlichung  
„Zukunft unternehmen - Beste Arbeitgeber in der Region“

Verlag Rheinische Post Verlagsgesellschaft mbH, Zülpicher Straße 10, 40196 Düsseldorf.  
Geschäftsführung: Johannes Werle, Hans Peter Bork, Matthias Körner (verantwortl. Anzeigen)

Anzeigen Ulf Wagner; Kontakt: Sarina Baum (Anzeigenservice Rhein-Kreis Neuss), Telefon 02131 404-247, sarina.baum@ngz-online.de  
Projektverantwortliche: Sandra Kluck, Telefon 02131 404-360, sandra.kluck@ngz-online.de

Redaktion Rheinland Presse Service GmbH, Monschauer Straße 1, 40549 Düsseldorf,  
José Macias (verantwortlich), Jürgen Grosche, Stefan Reinelt, Mitarbeit: Beate Berrischen, Brigitte Bonder, Theresa Demski,  
Bianca Treffer, Wolfgang Weitzdörfer, Arnd Westerdorf  
Kontakt: 0211 528018-0, redaktion@rheinland-presse.de

Druck Rheinisch-Bergische Druckerei GmbH, Zülpicher Str. 10, 40196 Düsseldorf

# Die Teilnehmer

des NGZ-Forums „Zukunft unternehmen“



**Arnd Hagemeyer**

Holiday Inn Düsseldorf-Neuss  
Direktor



**Jürgen Steinmetz**

IHK Mittlerer Niederrhein  
Hauptgeschäftsführer



**Niki Lüdtker**

Neusser Bauverein GmbH  
Prokurist



**Gabriele Steffens**

Kolping Bildung Deutschland gGmbH  
Bereichsleiterin



**Jens Rösken**

SkF e.V. Neuss  
Geschäftsführer



**Benjamin Küsters**

Gartenhof Küsters GmbH  
Geschäftsführer



**Miriam Brauweiler**

Volksbank Düsseldorf Neuss eG  
Leiterin Personal/Prokuristin



**Jessica Jüntgen**

Volksbank Düsseldorf / Neuss eG  
Vorstandsmitglied



**Verena Götze**

Oton - Die Hörakustiker  
Geschäftsführerin



**Alexander Godjali**

KBHT  
Head of Talent Acquisition



**André Becker**

Creditreform Düsseldorf / Neuss  
Mitglied der Geschäftsleitung



**Richard Krings**

Johanniter-Unfall-Hilfe e.V.  
Regionalverband Niederrhein



**Hans-Jürgen Petruschke**

Rhein-Kreis Neuss  
Landrat



**Karsten Hundhausen**

FOM Hochschule für Oekonomie & Management  
Geschäftsleitung



**Olaf Peters**

Gemeinnützige Wohnungsgenossenschaft e.G. (GWG)  
Vorstand



**Stefan Zellnig**

Gemeinnützige Wohnungsgenossenschaft e.G. (GWG)  
Vorstand



**Karin Mehwald**

St. Augustinus Gruppe  
Geschäftsführerin Personal



**Saskia von Bülow**

Neuss-Düsseldorfer Häfen GmbH & Co. KG  
Leiterin Recht & Personal



**Stephan Lommetz**

Stadtwerke Neuss GmbH  
Vorsitzender der Geschäftsführung



**Jürgen Scheer**

Stadtwerke Neuss GmbH  
Leiter Unternehmenskommunikation



**Dominikus Penners**

Sparkasse Neuss  
Vorstandsvorsitzender

Fotos: Alois Müller • Grafik: ZWEIMETERDESIGN/Christian Küller

# Appell: Unternehmen der R

Natürlich stehen Arbeitgeber heute im Wettbewerb um die besten Talente. Experten beim Unternehmerforum „Zukunft unternehmen“



Vertreter aus Neusser Unternehmen, Verbänden und Institutionen tauschten sich beim 13. Unternehmerforum „Zukunft unternehmen“ über Impulse für die Wirtschaft der Region Neuss aus, auch bei dieser Runde.

VON JÜRGEN GROSCHE

Das NGZ-Unternehmerforum zeichnet sich immer wieder dadurch aus, dass die Teilnehmer nicht nur Informationen austauschen und relevante Themen diskutieren, sondern nach Lösungen suchen, die gemeinsam angegangen werden können. So auch bei der Runde zum Thema „Beste Arbeitgeber“. Landrat Hans-Jürgen Petruschke wies darauf hin, dass es junge Menschen gerne in die großen Städte wie Köln oder noch weiter nach Hamburg und Berlin ziehe. „Wir müssen zeigen, dass unsere Region, der Rhein-Kreis Neuss, attraktiv ist.“ Petruschke denkt da zum Beispiel an die im Vergleich zu den Metropolen günstigeren Wohnungen, die vielfältigen Freizeitmöglichkeiten und die Mobilität.

Dominikus Penners (Sparkasse Neuss) empfiehlt, dass die Unternehmen gemeinsam Vorteile der Region herausstellen: „Wir müssen unternehmensübergreifend zusammenarbeiten, um ähnliche Themen gemeinsam zu bearbeiten.“ Wie der Landrat erkennt er das Problem der Magnetwirkung großer Metropolen. Dagegen biete der Rhein-Kreis Neuss Vorteile wie eine gute Vernetzung. Neben bezahlbarem Wohnraum müsse die Kita-Infrastruktur weiter ausgebaut werden, um als Standort attraktiv zu sein.

Stefan Zellnig (Gemeinnützige Wohnungsgenossenschaft) ermuntert zu einer Suche: „Wo sind unsere Gemeinsamkeiten? Wir nehmen uns gegenseitig die Mitarbeiter weg. Statt dessen sollten wir darauf schauen, was uns alle als Unternehmen betrifft.“ Den Punkt greift Gabriele Steffens von Kolping Bildung Deutschland auf. Ein Thema für gemeinsame Aktivitäten sei die Qualifizierung und Weiterbildung. „Hier können wir Bildungsträger uns mit den Unternehmen kurzschließen.“ Steffens verwies auf die langjährige Erfahrung darin, die Bildungsträger haben. Im Weiterbildungsverband Mittlerer Niederrhein seien mehr als 50 Bildungsträger organisiert. Gemeinsam könnten die Unternehmen und ihre Mitarbeiter passgenau unterstützt werden. Zudem gebe es für Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen Fördermittel.

Dass Handlungsbedarf besteht, machte Stefan Zellnig deutlich. Die Ziele, sinnstiftende Arbeit in der Region anzubieten und Wohnraum zu schaffen, seien natürlich wichtig. Aber Zellnig sieht übergeordnete Trends wie zum Beispiel der Drang junger Menschen ins Studium. Die Unternehmen in der Region bräuchten aber auch viele gut ausgebildete Kräfte in nicht akademischen Bereichen. „Viele junge Menschen kommen mit einem Bachelor zurück. Wir sind dann nur in der zweiten Reihe interessant.“

Dominikus Penners empfiehlt hier, mit einem „quantitativen und qualitativen Personalmanagement die ganze Bandbreite des Marktes zu bespielen und sich als interessanten Arbeitgeber zu zeigen.“ Der Sparkassen-Vorstandsvorsitzende nannte Segmente des Arbeitsmarktes, die noch Potenziale bieten, etwa Mitarbeiter, die sich in einer Auszeit befinden: „Wir begleiten Mitarbeiter zum Beispiel während der Elternzeit. So erleichtern wir ihnen den Wiedereinstieg.“

## Mitarbeiterbindung wird immer wichtiger

Um Mitarbeiter im Unternehmen langfristig zu halten, hat die Volksbank Düsseldorf Neuss eine wirksame Strategie entwickelt, sodass der Personalbestand nun eine „ausgewogene Struktur von jungen, seniorigen und mittelalten Mitarbeitenden aufweist“, erklärte Jessica Jüntgen aus dem Vorstand der Bank. „Die Personalverantwortlichen der Bank stellen seit fünf Jahren überdurchschnittlich viele Auszubildende ein, schauen zugleich, welche Mitarbeiter demnächst vor dem Ruhestand stehen, und bringen Jung und Alt zusammen, auch mit dem Ziel, nach der Ausbildung eine Perspektive in unserer Bank zu bekommen.“ Das gehe allerdings nicht ohne hohen Kommunikationsaufwand, denn mit den Generationen treffen auch unterschiedliche Lebenseinstellungen aufeinander. Beispiel: Ältere Mitarbeitende beginnen gerne ihren Arbeitstag früh, jüngere kommen auch gerne etwas später. Oder sie wechseln in andere Abteilungen, was die Vorrühständer enttäuscht, wenn sie auf einen Nachfolger hoffen. „Wir



Arbeitgeber sollten... und brachten ei...

ermuntern h... zu sehen, di... Berufsweg u... Eine indi... sieht Richar... Hilfe ebenfa... müssen auch... sich diese M... Karsten Hun... mie & Manag... der Hochsch... und älteren... ger, auch 20... hausen, Ori... nächsten Sch... geber müsst... arbeiter zu h... relevanter w...

# Region sollten zusammenarbeiten

sten Köpfe. Dennoch sollten sie nach gemeinsamen Lösungen suchen, empfehlen  
hmen“ der NGZ. Getreu der Erkenntnis: Gemeinsam erreicht man mehr.



Forum der NGZ über ein aktuelles Thema aus: Wie finden Arbeitgeber den Nachwuchs und die Mitarbeiter, die sie brauchen? Immer wieder sind von diesem Forum  
FOTOS: ALOIS MÜLLER



Forum der NGZ über ein aktuelles Thema aus: Wie finden Arbeitgeber den Nachwuchs und die Mitarbeiter, die sie brauchen? Immer wieder sind von diesem Forum  
FOTOS: ALOIS MÜLLER



...die Älteren, sich als Wegbegleiter  
... junge Menschen ein Stück auf deren  
... unterstützen“, sagte Jüntgen.  
... individuelle Begleitung aller Mitarbeiter  
... und Krings von der Johanniter-Unfall-  
... als notwendige Maßnahme: „Wir  
... das Bestandspersonal abholen, damit  
... Mitarbeiter nicht zurückgesetzt fühlen.“  
... dhausen (FOM Hochschule für Oekono-  
... gement) beobachtet in der Verwaltung  
... keine Bruch zwischen jüngeren  
... Mitarbeitern. Nicht nur Berufseinstei-  
... bis 30-Jährige bräuchten, so Hund-  
... entierung. „Sie erkennen oft nicht die  
... Schritte auf ihrem Karriereweg.“ Arbeit-  
... ten hier früh ansetzen, um die Mit-  
... halten. „Mitarbeiterbindung wird noch  
... werden.“

Eine ganz besondere Form der Mitarbeiter-  
bindung hat das Unternehmen Gartenhof Küsters  
entwickelt, wie Benjamin Küsters berichtete. Mit-  
arbeiter können Gesellschafter am Unternehmen  
werden. „80 Prozent der Beschäftigten machen  
davon Gebrauch“, erklärte Küsters. So würden sie  
„Mitverantwortung übernehmen, die Zukunft mit-  
gestalten und das Unternehmen gemeinsam weiter-  
entwickeln“. Teams würden zudem neue Kollegen  
selbst auswählen. Das helfe, dass die Chemie im  
Team stimme, und das sei für die Mitarbeiterbin-  
dung wichtig, ist Küsters überzeugt.  
„Mehr Verantwortung in die Teams geben“,  
fordert auch Karin Mehwald von der St. Augustinus  
Gruppe. Führungskräfte müssten die Mitarbeite-  
nden fragen, was sie brauchen, und sie so unterstüt-  
zen. Die Personalleiterin schildert aus dem Unter-  
nehmen: „Wir befinden uns gerade im Wandel hin zu

einer transformationalen Führung – wir delegieren  
unseren Mitarbeitenden mehr Verantwortung. Wir  
sind sicher, dass wir damit als Arbeitgeber noch at-  
traktiver werden und insbesondere auf den Faktor  
Mitarbeiterbindung einzahlen.“  
„Es ist wichtig, die Bestands Teams stabil zu hal-  
ten, damit ein Unternehmen attraktiv bleibt für  
neue Mitarbeiter“, fügte Jens Röskens (SkF Neuss)  
hinzu. Um die Resilienz des Unternehmens zu er-  
höhen, müssten gleichzeitig neue Mitarbeiter gut  
eingearbeitet werden und bei den Bestandsmit-  
arbeitern verhindert werden, dass sie sich weniger  
wertgeschätzt fühlen. Das erfordere Fantasie und  
Kommunikation, sagte Röskens. Hundhausen regte  
hier eine „vernünftige Qualifizierung und Personal-  
entwicklung“ an: „Wir müssen uns Gedanken dar-  
über machen, wie wir die Mitarbeiter dorthin ent-  
wickeln, wo wir sie benötigen.“

## Hindernisse bei der Personalsuche und Mitarbeiterbindung

Manchmal kommen Unternehmen bei  
allen Bemühungen um Personalsuche und  
Mitarbeiterbindung auch an Grenzen. Wel-  
che Hürden zu überwinden sind, schildert  
Teilnehmer des Unternehmerforums  
„Zukunft Unternehmen“.

VON JÜRGEN GROSCHE

In den unterschiedlichen Branchen gibt es Beobachtungen  
über Dinge, die den Arbeitgebern zu schaffen machen, zum  
Beispiel bei der Qualität der Arbeit. Olaf Peters sieht die Ge-  
meinnützige Wohnungs-Genossenschaft als Dienstleister,  
der selbst wiederum Dienstleistungen einkauft, zum Beispiel  
für die Treppenhausreinigung. Hier habe die Qualität deut-  
lich nachgelassen. „Es ist schwer, eine gute Dienstleistung  
im Niedriglohnbereich zu bekommen“, beklagte Peters. So  
müsse die Genossenschaft mehr Kapazitäten für die Quali-  
tätssicherung der Dienstleistungen bereitstellen.

Anderes Thema: Arbeitszeit. Während in Politik und Ge-  
sellschaft über Arbeitszeitverkürzungen und frühe Renten-  
eintritte gesprochen wird, müsse man auch einmal thema-  
tisieren, dass Mehrarbeit und längere Arbeit möglich sein  
müssten, sagte Stephan Lommetz (Stadtwerke Neuss). „Wir  
müssen langjährigen Mitarbeitern zeigen, dass ihre Erfah-  
rung gebraucht wird und dass sie nachfolgende Kollegen  
unterstützen können.“ Sorgen hat Lommetz zudem, dass  
Mitarbeiter abspringen, wenn sie einen Vergleich ziehen  
zwischen ihrem Ertrag und dem, was beim Bürgergeld ge-  
zahlt wird. „Wir beobachten diese Diskussion in der Abfall-  
wirtschaft und bei Busfahrern“, stellte Lommetz fest. Er sieht  
die Gefahr, dass durch solche Entwicklungen der Wohlstand  
der gesamten Gesellschaft bedroht sei.

Landrat Hans-Jürgen Petrauschke nahm das Stichwort als  
Steilvorlage auf: „Das Bürgergeld ist ein lähmendes Gift für  
die Leistungsbereitschaft Einzelner und der Gesellschaft.“  
Petrauschke nannte weitere Herausforderungen, die die  
Arbeitgeber und die Region als Ganzes bewältigen müssen.  
Die Kreisverwaltung biete 400 verschiedene Arbeitszeitmo-  
delle an. Für die Organisation sei es da schwierig, das mit  
den Öffnungszeiten in Einklang zu bringen. Ein Vorteil für  
die Unternehmen der Region sei, dass viele Menschen im  
näheren Umkreis eine Arbeit suchen. Die Fahrzeit spiele eine  
wichtige Rolle.

Sprachliche Barrieren können ebenfalls ein Hindernis sein,  
wie Saskia von Bülow von den Neuss-Düsseldorfer Häfen am  
Beispiel eines Triebfahrzeugführers zeigt: Die Sprachkennt-  
nisse seien hier wichtig, damit der Triebfahrzeugführer sich  
auch zu kritischen Sicherheitsfragen auf der Infrastruktur  
via Funk zum Beispiel mit dem Stellwerk austauschen bezie-  
hungsweise in Notfallsituationen effizient kommunizieren  
kann. Entsprechend sieht auch die Triebfahrzeugführer-  
scheinverordnung ein Deutschzertifikat auf dem Niveau B1  
vor. Im Verwaltungsbereich hingegen sei es sehr viel ein-  
facher, Bewerber mit internationalem Hintergrund zu be-  
schäftigen.

Von Einzelfällen abgesehen, geht Jürgen Steinmetz (IHK  
Mittlerer Niederrhein) davon aus, dass Unternehmen beim  
Thema Sprache flexibler werden. „Auch im Bereich der Be-  
rufsausbildung werden wir in puncto Sprache künftig mehr  
Flexibilität an den Tag legen müssen“, so Steinmetz. „Etwa  
bei der Berufskraftfahrerausbildung gibt es Überlegungen,  
Prüfungen auch in anderen Sprachen zu ermöglichen.“  
Sprache werde Unterstützung durch künstliche Intelligenz  
bekommen, merkte Hans-Jürgen Petrauschke hier an. „Die  
Integration ausländischer Mitbürger wird nicht gelingen,  
wenn wir darauf warten, dass sie gut Deutsch können.“

„Mitarbeiter aus unterschiedlichen Nationen können auch  
dabei helfen, Sprachbarrieren zu überwinden“, fügte Jessica  
Jüntgen hinzu. Die Volksbank Düsseldorf Neuss macht vor Ort  
Geschäfte mit Kunden aus über 100 Nationen. Da brauche es  
mehr als nur Dolmetscher, denn die Verträge müssen auch  
in Gänze verstanden werden. „Wir haben Mitarbeiter aus 27  
Nationen und setzen sie entsprechend ein. Wir wollen die  
Kunden verstehen, damit sie sich wohl und angenommen  
fühlen, denn Vielfalt ist unsere Heimat.“

Steinmetz verwies darauf, dass die Ausbildungsrahmen-  
pläne ständig aktualisiert und modernisiert werden: „The-  
men wie künstliche Intelligenz, die digitale Transformation  
und Nachhaltigkeit spielen in der Berufsausbildung eine zu-  
nehmend wichtigere Rolle.“ Mit Angeboten wie „KI-Scouts“  
und „Energie-Scouts“ ergänze die IHK die Ausbildung junger  
Menschen entsprechend. Steinmetz betonte, dass die duale  
Berufsausbildung mit der Teilzeitausbildung, Umschulungen  
und Teilqualifizierungen in vielen Bereichen sehr flexible An-  
gebote für viele Lebensphasen biete. „Diese Chancen müssen  
allerdings auch genutzt werden“, so Steinmetz.

# Viel Raum für Entwicklung

Der Neusser Bauverein bietet seiner Belegschaft zahlreiche Fortbildungs- und Karrierechancen – und die Möglichkeit, Neues auszuprobieren.

Sich neben der Arbeit fortbilden und weiterentwickeln – beim Neusser Bauverein ist das kein leeres Versprechen, sondern eine Chance, die jede und jeder der Beschäftigten ergreifen kann. Und: Dieses Vorhaben wird auch ausdrücklich vom Unternehmen unterstützt. Das gilt sogar schon für die Auszubildenden. „Wer bei uns die Ausbildung zum Immobilienkaufmann oder zur -kauffrau absolviert, kann parallel schon den Immobilienfachwirt machen“, berichtet

Unternehmenssprecher Heiko Mülleneisen.

## Beruf und Studium miteinander vereinbaren

Er hat gleich noch weitere Beispiele parat: Eine Kollegin absolviert aktuell neben dem Beruf ihr Bachelor-Studium. „Für die Zeiten, in denen sie zu Präsenzveranstaltungen muss, wird sie teilweise von uns freigestellt, teilweise nimmt sie Urlaub – wir sprechen das für jedes Semester sehr eng und gut miteinander



Foto: Neusser Bauverein

Der Neusser Bauverein bietet im Immobilienbereich, aber auch im Sozialen berufliche Perspektiven.

ab“, so Mülleneisen. Eine andere Kollegin mache neben ihrem Beruf den Master im Sozialmanagement.

## Bauverein auch im sozialen Bereich tätig

Ein Beispiel, das zugleich zeigt, wie vielfältig die Arbeit beim Neusser Bauverein ist. Denn: „Wir entwickeln nicht nur Neubaugelände, schaffen neuen Wohnraum und verwalten 7500 Wohnungen, sondern kümmern uns auch um Nachbar-

schafts- oder Mietertreffs mit unterschiedlichen Angeboten“, sagt Dirk Reimann, Vorsitzender der Geschäftsführung des Neusser Bauvereins. So arbeite die genannte Kollegin eng mit verschiedenen Sozialverbänden zusammen. „Die Betreuung der Angebote übernehmen dann diese Partner, aber wir sorgen für Räumlichkeiten, übernehmen einen Teil der Kosten, fragen bei unseren Mietern Bedarfe an und bringen das Ganze an den Start“, sagt Mülleneisen.

## Eigene Interessen und Fähigkeiten einbringen

Für die Mitarbeiter des Unternehmens haben diese und die vielen anderen Projekte den Vorteil, dass sie ihnen sehr viel Raum geben, ihre verschiedenen Fähigkeiten und Interessen einzusetzen. Das mache die Arbeit beim Neusser Bauverein insgesamt sehr abwechslungsreich und dynamisch, lobt Mülleneisen.

[www.neusserbauverein.de](http://www.neusserbauverein.de)

# KBHT ist ein „Great Place to Work“

Die deutschlandweit tätige Neusser Beratungsgesellschaft hat die Auszeichnung als bester Arbeitgeber erhalten.

Seit mehr als 30 Jahren steht KBHT aus Neuss für eine umfassende Beratung und Begleitung von Unternehmen, Unternehmern und anspruchsvollen Privatpersonen bei allen Fragestellungen und Herausforderungen in Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung und Rechtsberatung. Mit rund 50 Steuerberatern, Wirtschaftsprüfern und Rechtsanwälten und insgesamt circa 200 Mitarbeitenden zählt KBHT zu den Top-Wirtschaftsprüfungs- und

Steuerberatungsgesellschaften in Deutschland. Dabei begleiten die KBHT-Berater Unternehmer ein Wirtschaftsleben lang – von der Existenzgründung bis zur Regelung einer geeigneten Nachfolge. Und das mit Erfolg: Das Branchen-Fachblatt „Juve Steuermarkt“ führte KBHT 2023 erstmals unter den 30 umsatzstärksten Steuereinheiten des Landes. Auch als guter Arbeitgeber hat sich KBHT positioniert. Die Beratungsgesellschaft wurde

im Rahmen des Landeswettbewerbs „Deutschlands beste Arbeitgeber 2024“ vom Forschungs- und Beratungsinstitut Great Place to Work für seine außerordentlich attraktiven Arbeitsbedingungen und seine vorbildliche Arbeitsplatzkultur ausgezeichnet. Diese Anerkennung unterstreicht KBHTs Engagement, eine Umgebung zu schaffen, in der Fairness, Respekt, Zusammenarbeit, Führung, Teamwork, Innovation und Kommunikation im Vorder-

grund stehen. Die Auszeichnung basiert auf einer anonymen Mitarbeitendenbefragung und einem Kultur-Audit, wobei die Meinung der Beschäftigten stärker gewichtet wird. „Erfolg entsteht nur mit einem starken, motivierten Team. Als Arbeitgeber wollen wir eine offene, kommunikative Kultur fördern. Unsere Mitarbeitenden sollen sich bei uns wohlfühlen und Beruf und Privatleben miteinander verbinden können“, sagt Managing Partner Dr.

Martin Heyes. „Die Zertifizierung als ‚Great Place to Work‘ und die Auszeichnung als einer der besten Arbeitgeber im Bundesvergleich zeigen uns, dass wir diesem Anspruch gerecht werden.“ Im Fokus stehen, Mitarbeitende insbesondere in Zeiten des Fachkräftemangels langfristig zu halten und zu motivieren, indem ein Arbeitsumfeld geschaffen werde, in dem sie sich wohlfühlen.

[www.kbht.de](http://www.kbht.de)



Foto: KBHT

Dr. Martin Heyes ist Managing Partner bei KBHT in Neuss.

# Frauen stehen stets im Mittelpunkt

Auch intern behält der Sozialdienst katholischer Frauen Neuss die besonderen Belange seiner Mitarbeiterinnen im Blick.

„Von Frauen – für Frauen“, so könnte das Motto beim Sozialdienst katholischer Frauen Neuss (SkF Neuss) lauten. Denn bei den rund 160 hauptamtlich Mitarbeitenden, die sich um die Belange von Frauen, Familien, Kindern und Jugendlichen kümmern, sind die Frauen deutlich in der Überzahl. Das gilt auch für die Führungsebene. Vor allem aber endet der Einsatz des Wohlfahrtsverbands für Frauen nicht vor der eigenen Unternehmens-tür. „In allen unseren Einrich-

tungen fördern wir Vielfalt und unterstützen aktiv die Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, erklärt Jens Röskens, Geschäftsführer des SkF Neuss.

## Individuelle Lösungen für jeden Mitarbeitenden

Zu diesen Einrichtungen gehören das Frauenhaus, mehrere Beratungsstellen, Kindertagesstätten und die Betreuung an mehreren offenen Ganztagschulen. Neben pädagogischen Fachkräften und Sozialarbeitern sind dort



Foto: SkF Neuss

Rund 160 hauptamtliche Mitarbeitende beschäftigt der Sozialdienst katholischer Frauen Neuss. Zu einem Jahresempfang, wie hier 2022 im Drushof, kommen sie alle zusammen.

Verwaltungskräfte, Hauswirtschaftler, Reinigungskräfte und Haustechniker beschäftigt und für jeden, der es wünscht, werden Teilzeitmodelle und – sofern möglich – auch Homeoffice angeboten. „Bei einer pädagogischen Fachkraft ist das zwar nur bedingt machbar, aber beispielsweise die Dokumentationspflichten können von zu Hause erfüllt werden“, sagt Röskens. Eines von vielen Beispielen für individuelle Absprachen, die getroffen werden, um für jede Arbeitskraft

optimale Arbeitsbedingungen zu schaffen. Weiter legt der Verband Wert darauf, dass sich alle Mitarbeitenden beruflich weiterentwickeln können. Fortbildungen zu Fachthemen und die Unterstützung bei berufs begleitenden Studiengängen sind zwei Beispiele dafür. Nicht zuletzt setzt sich der SkF Neuss auch im Gespräch mit der Politik für die Belange seiner Angestellten ein. Ein Beispiel: Aktuell dürfen gelernte Kinderpfleger trotz aller Fortbildungen

und ausreichend fachlicher Qualifikationen aufgrund rechtlicher Bestimmungen keine Leitungsaufgaben übernehmen. „Wenn aber trotz guter Leistungen keine berufliche Weiterentwicklung möglich ist, sinkt die Motivation. Hier fordern wir vom Gesetzgeber dringend Änderungen“, berichtet Röskens. All das weiß die Belegschaft zu schätzen: Die Fluktuation beim SkF Neuss ist sehr gering.

[www.skf-neuss.de](http://www.skf-neuss.de)

# Auf dem Weg zum Traumjob

Das Bildungszentrum in Neuss unterstützt in Bildungs- und Weiterbildungsfragen – und ist gleichzeitig auch selbst Arbeitgeber.

Die Schule geschafft, das Zeugnis in der Tasche. Trotzdem hat sich ein Berg an Fragen angehäuft. „Wir holen die Menschen dort ab, wo sie stehen, und begleiten sie wertschätzend auf ihrem Weg zum beruflichen Ziel“, sagt Gabriele Steffens, Bereichsleiterin der Kolping Bildung Deutschland gGmbH, die in Neuss ein Bildungszentrum betreibt. Das gilt zum Beispiel für junge Erwachsene. Der Blick in das Programm zeigt aber auch, wie breit das Bildungszentrum aufgestellt

ist: Schüler sind eingeladen, im Programm „Kein Abschluss ohne Anschluss“ tiefer in die Berufsorientierung einzusteigen. Junge Menschen mit Behinderungen, die keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, können mit berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen gezielt gefördert werden. Auch Erwachsene, die sich beruflich neu orientieren möchten oder aufgrund ihrer Flucht- oder Migrationsgeschichte Hilfestellung benötigen, werden unterstützt.

In den gut ausgestatteten Schulungs- und Praxisräumen können Teilnehmende in verschiedene Berufe hineinschnuppern. „Wir bieten Kurse und Qualifizierungen im kaufmännischen, gewerblich-technischen und im Gesundheitsbereich an“, ergänzt die Bereichsleiterin. Die „Kolping Bildung Deutschland“ ist übrigens auch Gründungsmitglied des Weiterbildungsverbands Mittlerer Niederrhein: „In unserem Verband engagieren sich



Foto: Kolping Deutschland

„Wir holen Menschen dort ab, wo sie gerade stehen“, sagt Gabriele Steffens über die Arbeit im Bildungszentrum in Neuss.

Bildungsträger aus der Region für die Förderung der Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten als Antwort auf sich rasant verändernde Anforderungen des Arbeitsmarktes“, erklärt Steffens. Das Bildungszentrum ist nicht nur Bildungsträger, sondern auch Arbeitgeber: Sozialpädagogen, Psychologen, Jobcoaches, Lehrkräfte und Ausbilder arbeiten in Festanstellung oder auf Honorarbasis am Standort in Neuss. „Zur Erweiterung unseres Teams sind wir immer auf der Suche nach

motivierten Mitarbeitern, denen die Arbeit mit Menschen am Herzen liegt“, betont Gabriele Steffens. Was der „Kolping Bildung Deutschland“ für den Alltag im Bildungszentrum wichtig ist? „Zufriedenheit der Kunden, der Auftraggeber und der Mitarbeitenden“, antwortet Steffens. „Wir wünschen uns ein Betriebsklima, in dem sich jeder wohlfühlt.“

[www.kolping-bildung-deutschland.de](http://www.kolping-bildung-deutschland.de)