

Inhaltsverzeichnis:

1.	Einleitung	3
2.	Organisation und Verantwortlichkeiten des Bereichs Unternehmensverantwortung..	3
2.1	Geschäftsführung.....	3
2.2	Team Unternehmensverantwortung (CSR-Team).....	3
2.3	Arbeitskreise	4
2.4	Abteilungsleiter	4
2.4	Hevert-Mitarbeiter	4
3.	Schwerpunkte und Meilensteine	4
3.1.	Allgemeine Beurteilung der Maßnahmen zur Unternehmensverantwortung im Berichtszeitraum	4
3.2	Schwerpunkte	5
3.3	Meilensteine.....	5
3.3.1	Leitbildentwicklung.....	5
3.3.1.1	Außerordentliche Betriebsversammlung.....	5
3.3.2	Erarbeitung von Zielen und Maßnahmen zur Umsetzung der CSR-Strategie	5
3.3.3.	Kommunikation und Mediation.....	6
3.3.4	Leitbildtag mit Verabschiedung des Hevert-Leitbildes	6
3.3.5	Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit bei Hevert	6
3.3.6	CSR-Arbeitskreise	6
4.	Zusammenfassung und Ausblick	8
5.	Anlagen	8

1. Einleitung

Der Begriff Corporate Social Responsibility (CSR) oder Unternehmensverantwortung steht für verantwortliches unternehmerisches Handeln in der eigentlichen Geschäftstätigkeit (Markt), über ökologisch relevante Aspekte (Umwelt), bis hin zu den Beziehungen mit Mitarbeitern (Arbeitsplatz) und dem Austausch mit den relevanten Anspruchs- bzw. Interessengruppen (Stakeholdern).

Hevert-Arzneimittel implementierte im Jahr 2011 eine Strategie zur Unternehmensverantwortung und leistet damit einen freiwilligen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung, die über die gesetzlichen Anforderungen hinausgeht. Hierzu wurde aus dem Kreis der Mitarbeiterschaft ein Team zusammengestellt, welches mit der Erstellung eines Leitbildes für Hevert beauftragt wurde. Im Sommer 2011 wurde das ausformulierte Hevert-Leitbild im Rahmen eines Leitbildtages verabschiedet und gilt seither als strategischer Handlungsgrundsatz mit hoher Priorität.

Die Aufrechterhaltung und Bewertung der Leitbildkonformität liegt in der Verantwortung des Teams Unternehmensverantwortung.

Ende des Jahres 2011 wurden Arbeitskreise gebildet, die sich mit der Umsetzung und Weiterentwicklung von Zielen und Maßnahmen entsprechend den Handlungsfeldern Ökonomie, Mitarbeiter, Partnerschaft, Qualität und Natur befassen.

Der vorliegende Bericht beschreibt den Bereich Unternehmensverantwortung bei Hevert-Arzneimittel für den Zeitraum Januar bis Dezember 2011.

2. Organisation und Verantwortlichkeiten des Bereichs Unternehmensverantwortung

2.1 Geschäftsführung

Die Geschäftsführung von Hevert-Arzneimittel ist Auftraggeber für das Team Unternehmensverantwortung. Der Geschäftsführer Mathias Hevert ist Mitglied des Teams.

2.2 Team Unternehmensverantwortung (CSR-Team)

Der Bereich Unternehmensverantwortung wird von einem abteilungsübergreifenden Gremium betreut, um einen optimalen Querschnitt der Anforderungen in den verschiedenen Abteilungen zu erhalten. Diese Struktur setzt gleichzeitig die Bereitstellung der entsprechenden personellen Ressourcen in den Abteilungen voraus.

Das Team Unternehmensverantwortung ist durch die Geschäftsführung mit der Aufrechterhaltung und Bewertung der Leitbildkonformität des unternehmerischen Handelns sowie der Weiterentwicklung der Unternehmensverantwortungsstrategie betraut.

Die heute bestehenden Ziele und Maßnahmen im Bereich Unternehmensverantwortung wurden durch das Team erarbeitet und von der Geschäftsführung beschlossen.

In einem regelmäßigen Turnus finden Team-Treffen statt, die Hevert-Mitarbeiter werden über die Inhalte informiert.

Die Teammitglieder stehen als Ansprechpartner zur Klärung von Konflikten innerhalb des Unternehmens zur Verfügung. Zu Lösungsgesprächen besteht die Möglichkeit Mediatoren hinzuzuziehen (siehe hierzu Punkt 3.3.3).

2.3 Arbeitskreise

Die bestehenden 8 Arbeitskreise

- Mitarbeiter
- Partnerselektion und -entwicklung
- Nahe-Region-Konzept
- Naturheilkundeengagement
- Soziales Engagement
- Umweltmanagement
- Qualitätsmanagement
- Führungskreis

befassen sich mit der Umsetzung, Bewertung und Überwachung von Maßnahmen im Sinne des Themas und mit deren Weiterentwicklung. Die inhaltliche Umsetzung erfolgt in den zuständigen Abteilungen und liegt in der Verantwortung der jeweiligen Abteilungsleiter.

2.4 Abteilungsleiter

Die Abteilungsleiter von Hevert-Arzneimittel handeln nach den Grundsätzen für Führung und Zusammenarbeit bei Hevert, welche auf dem Hevert-Leitbild basieren und einen zentralen Beitrag zu dessen Umsetzung bilden (siehe hierzu Punkt 3.3.5).

2.4 Hevert-Mitarbeiter

Die Einhaltung der Werte und Handlungsgrundsätze gemäß dem Hevert-Leitbild liegt in der Verantwortung jedes einzelnen Hevert-Mitarbeiters.

3. Schwerpunkte und Meilensteine

3.1. Allgemeine Beurteilung der Maßnahmen zur Unternehmensverantwortung im Berichtszeitraum

Der Aufbau einer Strategie zur Unternehmensverantwortung und die Verankerung von Mission, Vision und Werten im Hevert-Leitbild haben maßgeblich dazu beigetragen die Authentizität von Hevert als soziales, familienfreundliches und der Natur verbundenes Unternehmen innen wie außen zu stärken. Durch das Bestreben wirtschaftliches Handeln mit sozialen und ökologischen Aspekten in Einklang zu bringen wird die Philosophie des Unternehmens weiter gestärkt und etabliert.

Die internen Missstimmungen in verschiedenen Bereichen des Unternehmens, die zum damaligen Zeitpunkt existierten, sind mittlerweile weitestgehend aufgehoben.

Durch die regelmäßigen Treffen des Teams Unternehmensverantwortung wird die Leitbildkonformität des unternehmerischen und zwischenmenschlichen Handelns abteilungsübergreifend gesichert.

Die seit Ende 2011 bestehenden Arbeitskreise betreuen die Umsetzung und Weiterentwicklung der Ziele und Maßnahmen in den speziellen CSR-Handlungsfeldern und stärken somit dauerhaft die Nachhaltigkeitsstrategie von Hevert-Arzneimittel.

3.2 Schwerpunkte

Im Jahr 2011 wurden im Bereich Unternehmensverantwortung folgende Schwerpunkte behandelt:

- Entwicklung des Hevert-Leitbildes
- Analyse, Bewertung und Lösung von internen Missstimmungen
- Durchführung des Hevert-Leitbildtages
- Einberufung von CSR-Arbeitskreisen in Anlehnung an die Handlungsfelder.

3.3 Meilensteine

Im Folgenden werden die Meilensteine in 2011 im Bereich Unternehmensverantwortung behandelt.

3.3.1 Leitbildentwicklung

Nachdem das Team Unternehmensverantwortung in einem 2-tägigen Workshop am 03. und 04. November 2010 den Entwurf des Hevert-Leitbildes erarbeitet hat, fanden von November 2010 bis Februar 2011 Mitarbeiterworkshops statt, um die Hevert-Mitarbeiter bei den Formulierungen des Leitbildes miteinzubeziehen. Am 16. und 17. März 2011 wurde die Leitbild-Endfassung vom CSR-Team formuliert, die Ergebnisse aus den Mitarbeiterworkshops flossen hier mit ein.

Die Verkündung des ausformulierten Hevert-Leitbildes mit Vision, Mission und Werten fand auf der regulären Betriebsversammlung am 31. März 2011 statt.

3.3.1.1 Außerordentliche Betriebsversammlung

Durch die Mitarbeiterworkshops und eine parallel durchgeführte Mitarbeiterbefragung, kamen gewisse Unstimmigkeiten und Missstände zutage, die es zu beheben galt. Hierzu diente die außerordentliche Betriebsversammlung am 22. März 2011. Es folgten spezielle Abteilungsworkshops, um eventuelle Defizite innerhalb der Abteilung aufzugreifen und zu lösen.

3.3.2 Erarbeitung von Zielen und Maßnahmen zur Umsetzung der CSR-Strategie

Am 04. Mai 2011 konzipierten CSR-Team und Führungskreis in Gruppenarbeit langfristige Ziele, Unterziele und Maßnahmen. Hierbei entstand ein umfangreiches Maßnahmenpapier, eingeteilt in die Bereiche Ökonomie, Mitarbeiter, Partnerschaft, Qualität, Natur und Kommunikation.

Das Maßnahmenpapier wurde nochmals konkretisiert und der Bereich Kommunikation in die anderen Bereiche integriert.

3.3.3. Kommunikation und Mediation

Am 06. Mai 2011 fand eine Schulung des CSR-Teams zur Kommunikation bzw. Moderation bei Krisengesprächen durch CQC-Consulting statt. Ein von CQC erarbeiteter Kommunikationsleitfaden sowie ein Leitfaden für Mediatoren zum Führen von Lösungsgesprächen wurden verteilt.

Als Mediatoren stellten sich zur Verfügung: Eva Schmell, Kerstin Fickinger, Steffen Schneider und Markus Heeg. Eine Schulung steht bisher noch aus und ist für 2012 geplant.

3.3.4 Leitbildtag mit Verabschiedung des Hevert-Leitbildes

Das CSR-Team war ab Juni 2011 mit der Organisation des Leitbildtages betraut, mit der Durchführung des kreativen Teils wurde die activa event-management Agentur aus Bad Münster am Stein beauftragt.

Der Leitbildtag fand am 18. August 2011 erfolgreich statt. Der Vormittag galt der spielerischen Auseinandersetzung mit Vision, Mission und Werten. Am Nachmittag folgte ein kreativer Workshop zur Vertiefung des Hevert-Leitbildes. Als Abschluss wurde die Anerkennung des Leitbildes von dem überwiegenden Teil der Mitarbeiter per Unterschrift bestätigt.

Als Erinnerung an den gemeinsamen Event wurden jedem Mitarbeiter eine DVD mit Fotos vom Leitbildtag, sowie eine kleine Leitbild-Broschüre zum Mittragen oder für den Schreibtisch überreicht.

Das Leitbild wurde nun auch nach außen getragen, in der Presse publiziert und in den Hevert-Medien (Website, Social Media, Vademecum) kommuniziert.

3.3.5 Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit bei Hevert

Im Zeitraum Juli bis September 2011 erarbeitete der Hevert-Führungskreis gemeinsam mit allen Fachabteilungsleitern das Papier „Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit bei Hevert“, basierend auf dem Hevert-Leitbild.

Die Grundsätze sind aus der Perspektive der Führungskräfte verfasst und bilden die Grundlage des Führungsverständnisses und Führungshandelns bei Hevert.

3.3.6 CSR-Arbeitskreise

Nach Einführung der Strategie zur Unternehmensverantwortung mit den Workshops in der ersten Jahreshälfte und dem Leitbildtag im August befasste sich das CSR-Team ab September mit den Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Strategie.

Schwerpunkt hierbei war die Bewertung der Vorschläge aus den Workshops und die Zuordnung der Verantwortlichen für deren Umsetzung. Da die Maßnahmen verschiedenste Themen betreffen stützt sich das CSR-Team in vielen Fragen auf das (Fach-)Wissen der entsprechenden Kollegen im Haus. Für die Maßnahmen im Bereich Qualität besteht der QMB-Kreis, die Themen aus dem Bereich Vision/Mission übernahm der Führungskreis.

Dort wo noch keine abteilungsübergreifenden Arbeitsgruppen bestanden, wurden im nächsten Schritt Arbeitskreise gebildet.

Zum Ende des Jahres 2011 bestehen folgende Arbeitskreise:

- **Führungskreis** (Vision, Mission, Strategie, Ökonomie)
- **Mitarbeiterkreis** („Mitarbeiter sind der Schlüssel unseres Erfolges“)
Gemeinsames Ausarbeiten von Konzepten, deren Umsetzung dazu beitragen sollen, die Werte des Leitbildes von Hevert im Unternehmen zu manifestieren, die Mitarbeiterzufriedenheit dauerhaft zu verbessern, die gezielte Weiterqualifikation der Mitarbeiter auf allen Ebenen zu fördern und die Attraktivität als Arbeitgeber kontinuierlich zu verbessern. Bearbeitung von Maßnahmen zur Weiterentwicklung der internen und externen Kommunikation, u.a. auch Kommunikationstrainings.
- **Partnerselektion und –entwicklung** („Wir leben Partnerschaft“, Bereich Lieferanten)
Pflege der partnerschaftlichen Zusammenarbeit mit Lieferanten und Dienstleistern. Dabei sind Lieferanten und Partner aus der Region sehr wichtig. Gleichzeitig wird darauf geachtet, dass sich die Partner an naturverbundene und soziale Beschaffungskriterien halten. Erarbeitung von Kriterien und Überzeugung der Partner Hevert auf diesem Weg zu begleiten.
- **Soziales Engagement** („Wir leben Partnerschaft“)
Ziel des Arbeitskreises ist das Management des externen sozialen Engagements des Unternehmens wie Spenden oder Mitgliedschaften in Vereinen. Entwicklung von Maßnahmen, dass Hevert als Vorbild für andere dienen kann.
- **Nahe-Region-Konzept** („Wir leben Partnerschaft“, Bekenntnis zum Standort)
Das Engagement auf regionaler Ebene auszubauen ist Ziel des Arbeitskreises „Nahe-Region-Konzept“. Hevert-Arzneimittel betont die Verbundenheit mit der Region und die bewusste Wahl seiner Standorte Nussbaum und Bad Sobernheim. Dieser Verbundenheit soll durch Taten Ausdruck verliehen werden.
- **Qualitätsmanagement** („Qualität ist unser Rezept“)
Abteilungsübergreifender prozessorientierter Austausch zur Bearbeitung von Qualitätsfragen. Im Vordergrund steht das voneinander Lernen anhand konkreter Fragestellungen, aufgetretener Probleme oder erfolgreich eingesetzter Lösungen.
- **Umweltmanagement** („Wir lieben die Natur“)
Effizientes, nachhaltiges und umweltfreundliches Wirtschaften in allen Bereichen und Beteiligung an externen Umweltschutzprojekten. Hevert-Arzneimittel produziert nicht nur Naturheilmittel, wir leben auch im Einklang mit der Natur. Durch gezielte Maßnahmen und ökologisches Verhalten soll die Natur geschont werden. Diese Maßnahmen werden im Umweltmanagementkreis erarbeitet und umgesetzt.

- **Naturheilkundeengagement** („Wir lieben die Natur“)
Ziel des Arbeitskreises ist der Ausbau der Hevert-Expertise in Naturheilkunde und Homöopathie. Weiterhin soll die naturheilkundliche Forschung und die Anerkennung von Naturheilkundeverfahren in der Gesellschaft, speziell homöopathischer Komplexmittel, gefördert und weiterentwickelt werden.

Die Arbeitskreise sehen sich als „Lobbyisten“ und Überwacher im Sinne des Themas und streben die kontinuierliche Weiterentwicklung bestehender Ziele und Maßnahmen im jeweiligen Bereich an.

In 2012 begann die Arbeit der Arbeitskreise. Die Entwicklung wird im Jahresbericht 2012 dargelegt.

4. Zusammenfassung und Ausblick

Die Nachhaltigkeitsstrategie der Firma Hevert-Arzneimittel konnte im Jahr 2011 erfolgreich eingeführt und etabliert werden.

Um den Bereich Unternehmensverantwortung weiter zu stärken und dauerhaft zu positionieren, ist die konsequente Bewertung der Ziele und Maßnahmen durch das CSR-Team notwendig.

Die spezielle Betrachtung der Handlungsfelder Ökonomie, Mitarbeiter, Partnerschaft, Qualität und Natur sowie die Weiterentwicklung der Themen wird durch die Arbeitskreise gewährleistet. Zukünftig werden regelmäßige Berichte aus den Arbeitskreisen vorgelegt.

Für 2012 ist ein weiteres Firmenevent mit Bezug auf das Leitbild geplant um die Mitarbeiterzufriedenheit und –motivation gestärkt zu halten.

Um für in der Zukunft eventuell auftretende Probleme und Missverständnisse gerüstet zu sein, sollte eine Schulung der Mediatoren erfolgen.

Nächster wichtiger Schritt ist die Festlegung von Kennzahlen im Bereich CSR, um die Umsetzung von Maßnahmen messbar zu machen.

5. Anlagen

- Anlage A: Ausformuliertes Leitbild der Firma Hevert-Arzneimittel
- Anlage B: Kommunikationsleitfaden/Mediatorenleitfaden
- Anlage C: Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit bei Hevert
- Anlage D: Arbeitskreise
- Anlage E: Gestartete CSR-relevante Maßnahmen in 2011
- Anlage F: Umweltbericht 2011

31.05.2012/KF

Anlage A

Unser Leitbild

Unternehmensverantwortung als Schlüssel zum Erfolg

Unser Leitbild auf einen Blick



Unsere Vision

Für das Jahr 2016, dem 60. Firmenjubiläumsjahr von Hevert, steht über dem Zukunftsweg die folgende Vision:

Auf dem Fundament der Unternehmensverantwortung strebt Hevert an, zu den Top 5 der Homöopathie-Spezialisten weltweit und in Deutschland zu den Top 10 der Spezialisten in Naturheilkunde zu gehören.

2016



Unsere Mission / Unser Auftrag

Hevert bringt Gesundheit

Gesundheit ist das höchste Gut des Menschen. Deshalb haben wir uns der Naturheilkunde sowie der Herstellung und Entwicklung von natürlichen nebenwirkungsarmen Arzneimitteln verschrieben. Die Zufriedenheit unserer Kunden steht im Mittelpunkt unseres Handelns. Wir überzeugen diese durch qualitativ hochwertige Produkte und Serviceangebote.

Dies erreichen wir durch gesundes Wachstum bei vertretbarem Risiko und solider Rendite. Als naturverbundenes Familienunternehmen setzen wir uns aktiv für Naturheilkunde, Umweltschutz, nachhaltiges Wirtschaften und den verantwortungsvollen Umgang mit Mitarbeitern, Partnern und Gesellschaft ein.

Gemeinsam sind wir natürlich erfolgreich!

Unsere Werte

Mitarbeiter sind der Schlüssel unseres Erfolges

- **Teamgeist, Zuverlässigkeit und Vertrauen:**
Dies sind die Bausteine für unser erfolgreiches Miteinander.
- **Respekt, Wertschätzung und Anerkennung:**
Unsere Unternehmenskultur ist geprägt von gegenseitigem Respekt, Wertschätzung und Anerkennung.

- **Motivation und unternehmerisches Denken:**
Durch Leistungs- und Lernbereitschaft, Mitgestaltung und Eigeninitiative bringen wir gemeinsam unser Unternehmen kontinuierlich voran.
- **Diversität:**
Wir setzen auf Vielfältigkeit und Gleichberechtigung im Unternehmen und nutzen die Stärken des Einzelnen für unseren Erfolg.
- **Work-Life-Balance:**
Wir setzen auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Beruf, Familie, Gesundheit und Freizeit.

Wir leben Partnerschaft

- **Partnerschaft:**
Unser Umgang mit Mitarbeitern, Kunden und Partnern ist geprägt von Ehrlichkeit, Loyalität, Freundlichkeit und verantwortungsbewusstem Handeln. Gemeinsam mit unseren Partnern wollen wir unserem Anspruch an Nachhaltigkeit gerecht werden.
- **Bekenntnis zum Standort:**
Als traditionsbewusstes, international aufstrebendes Familienunternehmen aus dem Nahetal schätzen wir die Stärken unseres Landes und der Region. Wir sind verlässlicher Partner der lokalen Interessensgruppen und fühlen uns eng mit Bad Sobernheim, der langjährigen Wirkungsstätte des Naturheilkundlers Pastor Emanuel Felke, verbunden.
- **Soziales Engagement:**
Wir wollen benachteiligte Menschen an unserem Unternehmenserfolg teilhaben lassen und übernehmen soziale Verantwortung.

Qualität ist unser Rezept

- **Unser Produktverständnis:**
Unsere Produkte sind auf natürliche Weise wirksam, hochwertig und nebenwirkungsarm.
- **Qualität und Professionalität:**
Die Zufriedenheit unserer Kunden und Partner erzielen wir durch unseren Anspruch an Qualität und kontinuierliche Verbesserung in allen Geschäftsprozessen. Fehler betrachten wir als Chance, um daraus zu lernen.

Wir lieben die Natur

- **Homöopathie und Naturheilkunde:**
Wir setzen uns aktiv für die Naturheilkunde und die Weiterentwicklung naturheilkundlicher Arzneimittel, speziell homöopathischer Komplexmittel, ein.
- **Naturverbundenheit:**

Wir setzen auf Naturschutz und optimieren kontinuierlich unsere Prozesse für einen schonenden Einsatz der natürlichen Ressourcen.

Unternehmensverantwortung

Gemeinsam sind wir natürlich erfolgreich!

Anlage B

KOMMUNIKATIONSLEITFADEN: WIE KÖNNEN WIR LÖSUNGSGESPRÄCHE BESTMÖGLICH DURCHFÜHREN?



Anwendungsgebiete und Ziele des Leitfadens

Der vorliegende Leitfaden wurde entwickelt, um die interne Kommunikation im Unternehmen zu verbessern sowie Offenheit und Ehrlichkeit im Unternehmen zu fördern.

Der Leitfaden erfüllt folgende Aufgaben:

- Er bietet Tipps wie Gespräche zur Problemlösung bestmöglich durchgeführt werden können.
- Er stellt Kommunikationsregeln auf, die im Gespräch miteinander eingehalten werden sollten.

Hinweis: Alle Hevert-Mitarbeiter haben die Möglichkeit auf Wunsch bei Lösungsgesprächen einen „Mediator“ aus dem Team Unternehmensverantwortung oder der MIV hinzuzuziehen. Als neutrale Person achtet dieser auf die Einhaltung der Kommunikationsregeln sowie darauf, dass ein konstruktives, lösungsorientiertes Gespräch durchgeführt wird.

Was ist ein Lösungsgespräch?

Ein Lösungsgespräch wird angewendet bei jeglichen Unstimmigkeiten, Missverständnissen, zwischenmenschlichen Konflikten und/oder fachlichen bzw. sachlichen Konflikten im Unternehmen.

Welche Ziele werden angestrebt?

Ziel ist es, die Kommunikation, den Umgang miteinander sowie die Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitern zu verbessern. Es soll gemeinsam eine Lösung gefunden werden, die für alle Beteiligten annehmbar ist. Im Vordergrund der Lösungsfindung steht die sachliche Lösung des Problems.

Dosierungsanleitung und Art der Anwendung

Generell gilt: Je früher desto besser! Kläre Missverständnisse und Probleme sobald sie entstehen. Meide Unklarheiten und evtl. aufstauenden Frust.

Grad der Problematik	Dosierungsempfehlung
Niedrig	Sofort und direkt mit Person klären, ohne Mediator
Mittel	Persönlich klären, Gesprächstermin vereinbaren (Mediator bei Bedarf hinzuziehen)
Hoch	Persönlich klären, Gesprächstermin vereinbaren (Mediator bei Bedarf hinzuziehen)

Die Hevert'schen Kommunikationsregeln

Ein Lösungsgespräch besteht mindestens aus zwei Gesprächspartnern, die abwechselnd sprechen und zuhören. Für beide Tätigkeiten gibt es Kommunikationsregeln, die während des Gesprächs beachtet werden sollten: Die „Goldenen Regeln des Sprechens“ und die „Goldenen Regeln des Zuhörens“.

Goldene Regeln des Sprechens

Wichtigste Regel: Wir leben Offenheit! Personen über die gesprochen wird, werden immer mit einbezogen. Kläre Missverständnisse und Probleme sobald sie entstehen. Meide Unklarheiten und evtl. aufstauenden Frust. Behandle deinen Gesprächspartner so wie du dir wünschst im Gespräch behandelt zu werden – ehrlich, fair und respektvoll.

1. **Respektiere dein Gegenüber und behandle die Person so, wie du dir wünschst behandelt zu werden:** Jeder Mensch hat von seinem Standpunkt aus Recht. Argumente des Gegenübers sind daher mit Respekt zu behandeln.
2. **Jeder darf ausreden:** Wenn mehr als einer gleichzeitig sprechen möchte, verständigt euch in Stichworten über das, was ihr zu besprechen beabsichtigt und bestimmt eine Reihenfolge.
3. **Man kann nicht nicht kommunizieren:** Beobachte deine eigenen körpersprachlichen Signale und beobachte diese auch bei deinem Gesprächspartner. Auch Schweigen und Nichthandeln haben Mitteilungscharakter.
4. **Erst denken, dann sprechen:** Sei einfühlsam, versetz dich in die Lage des Anderen und schildere deine Wahrnehmungen, Gefühle und Vorschläge so, dass es dem Gegenüber angenehm ist. Überdenke vorher was du sagst und tust.
5. **Sprich offen:** Sage offen, was dich bewegt. Vermeide Vorwürfe und schildere ehrlich womit du dich unwohl fühlst. Nur so kann dein Gesprächspartner deine Betrachtungsperspektive verstehen.
6. **Formuliere in der „Ich“-Form:** So bleibst du bei deinen eigenen Gefühlen. „Du-Sätze“ beinhalten meist Angriffe und führen zu Gegenattacken. Vermeide ebenfalls „Wir“, „Man“ oder „Es“ – diese Worte sind zu unkonkret. Räume ein, dass du dich möglicherweise irrst. Vermeide Interpretationen, sondern schildere deine eigene Wahrnehmung auf den Sachverhalt. Zum Beispiel: Ich empfinde, Ich nehme wahr..., Das hat mich verunsichert/enttäuscht.



KOMMUNIKATIONSLEITFADEN: WIE KÖNNEN WIR LÖSUNGSGESPRÄCHE BESTMÖGLICH DURCHFÜHREN?



- 7. Betrachte das Hier und Jetzt:** Suche sachlich nach einer Lösung. Alte Probleme wieder aufzuwärmen, führt nur zu neuem Streit, so dass die Lösung der gegenwärtigen Schwierigkeiten beeinträchtigt wird.
- 8. Klären ist besser, anstatt zu streiten:** Setze den anderen nicht ins Unrecht, um selbst Recht haben zu können. Kläre die Situation und suche gemeinsam, konstruktiv nach einer Lösung. Begründe Entscheidungen wenn diese nicht geändert werden können bzw. bereits feststehen.
- 9. Bleibe bei konkreten Situationen:** Dein Gesprächspartner versteht so besser, was du meinst. Wenn du Verallgemeinerungen wie „nie“ und „immer“ verwendest, werden ihm wahrscheinlich sofort Gegenbeispiele einfallen. Prüfe stets, ob diese Verallgemeinerungen zutreffen.
- 10. Beteilige dein Gegenüber an der Entscheidung anstatt fertige Lösungen zu präsentieren:** Wie können wir..., Welche Möglichkeiten siehst du...?

Goldene Regeln des Zuhörens

Wichtigste Regel: Höre zu und versuche das Gesagte/das Feedback als hilfreiche Information anzunehmen und zu verstehen!

- 1. Zeige, dass du zuhörst:** Wende dich dem Gesprächspartner zu und halte Blickkontakt. Du kannst auch durch Nicken signalisieren, dass du folgst. Eine andere Möglichkeit sind Ermutigungen wie „Ich würde gerne mehr darüber hören“.
- 2. Fasse zusammen:** Wiederhole mit eigenen Worten, was der Gesprächspartner gesagt hat. So merkt er, ob alles richtig bei dir angekommen ist. Missverständnisse können bei Bedarf korrigiert werden.
- 3. Stelle deine Fragen offen:** Der andere muss so antworten können, wie er möchte. Schlecht ist es, wenn er sich erst gegen Unterstellungen wehren muss, etwa „Lag das an Deiner Unsicherheit?“, sondern „Woran lag es?“.
- 4. Lobe gutes Gesprächsverhalten:** Wenn dein Gesprächspartner sich an die Regeln hält, kannst du dies gern erwähnen. Beispiel „Es freut mich sehr, dass Du das so offen gesagt hast“. Bei Missachtung der Regeln kannst du dies natürlich auch feststellen. Beispiel: „Ich würde mir wünschen, dass du mich ausreden lässt.“
- 5. Sage wie du seine Worte empfindest:** Wenn du mit den Äußerungen deines Gesprächspartners nicht einverstanden bist, schildere wie es dir dabei geht. Du könntest sagen: „Ich bin verblüfft, dass Du das so siehst.“ Sage nicht: „Das ist ja völlig falsch.“ (Selbstverständlich ist auch Zustimmung erlaubt.)

So geht es eher schief... Typische Kommunikations-Fettnäpfchen:

Vermeide:

- 1. Destruktives Verhalten:** Schweigen (mauern), schmolten, beleidigt oder gekränkt sein, Vorwürfe, Schuldzuweisungen, Vorhaltungen, „schroffe“ Kritik, Niedermachen, Verletzen, Beleidigen, erpressen, Gewalt androhen oder ausüben, Ironie und Zynismus.
- 2. Befehlen, anordnen, auffordern:** Sie müssen das tun! Hören Sie damit auf!
- 3. Moralisieren, predigen, beschwören:** Sie sollten das tun! Das sollten Sie versuchen!
- 4. Störungen durch eine laute Umgebung, Handy, Laptop, Essen.** (Getränke sind erlaubt.)

All dies sind ungünstige Kommunikationselemente.

Bei Risiken und Nebenwirkungen frage dein Team Unternehmensverantwortung oder die MIV!



DIE HEVERT'SCHEN KOMMUNIKATIONSREGELN

Anwendungsgebiete und Ziele der Kommunikationsregeln

Die vorliegenden Hevert'schen Kommunikationsregeln wurden entwickelt, um die interne Kommunikation im Unternehmen zu verbessern sowie Offenheit und Ehrlichkeit im Unternehmen zu fördern.

Kommunikation besteht mindestens aus zwei Gesprächspartnern, die abwechselnd sprechen und zuhören. Für beide Tätigkeiten gibt es Kommunikationsregeln, die während des Gesprächs beachtet werden sollten: Die „Goldenen Regeln des Sprechens“ und die „Goldenen Regeln des Zuhörens“.

Goldene Regeln des Sprechens

Wichtigste Regel: Wir leben Offenheit! Personen über die gesprochen wird, werden immer mit einbezogen. Kläre Missverständnisse und Probleme sobald sie entstehen. Meide Unklarheiten und evtl. aufstauenden Frust. Behandle deinen Gesprächspartner so wie du dir wünschst im Gespräch behandelt zu werden – ehrlich, fair und respektvoll.

- 1. Respektiere dein Gegenüber und behandle die Person so, wie du dir wünschst behandelt zu werden:** Jeder Mensch hat von seinem Standpunkt aus Recht. Argumente des Gegenübers sind daher mit Respekt zu behandeln.
- 2. Jeder darf ausreden:** Wenn mehr als einer gleichzeitig sprechen möchte, verständigt euch in Stichworten über das, was ihr zu besprechen beabsichtigt und bestimmt eine Reihenfolge.
- 3. Man kann nicht nicht kommunizieren:** Beobachte deine eigenen körpersprachlichen Signale und beobachte diese auch bei deinem Gesprächspartner. Auch Schweigen und Nichthandeln haben Mitteilungscharakter.
- 4. Erst denken, dann sprechen:** Sei einfühlsam, versetz dich in die Lage des Anderen und schildere deine Wahrnehmungen, Gefühle und Vorschläge so, dass es dem Gegenüber angenehm ist. Überdenke vorher was du sagst und tust.
- 5. Sprich offen:** Sage offen, was dich bewegt. Vermeide Vorwürfe und schildere ehrlich womit du dich unwohl fühlst. Nur so kann dein Gesprächspartner deine Betrachtungsperspektive verstehen.
- 6. Formuliere in der „Ich“-Form:** So bleibst du bei deinen eigenen Gefühlen. „Du-Sätze“ beinhalten meist Angriffe und führen zu Gegenattacken. Vermeide ebenfalls „Wir“, „Man“ oder „Es“ – diese Worte sind zu unkonkret. Räume ein, dass du dich möglicherweise irrst. Vermeide Interpretationen, sondern schildere deine eigene Wahrnehmung auf den Sachverhalt. Zum Beispiel: Ich empfinde, Ich nehme wahr..., Das hat mich verunsichert/enttäuscht.

- 7. Betrachte das Hier und Jetzt:** Suche sachlich nach einer Lösung. Alte Probleme wieder aufzuwärmen, führt nur zu neuem Streit, so dass die Lösung der gegenwärtigen Schwierigkeiten beeinträchtigt wird.
- 8. Klären ist besser, anstatt zu streiten:** Setze den anderen nicht ins Unrecht, um selbst Recht haben zu können. Kläre die Situation und suche gemeinsam, konstruktiv nach einer Lösung. Begründe Entscheidungen wenn diese nicht geändert werden können bzw. bereits feststehen.
- 9. Bleibe bei konkreten Situationen:** Dein Gesprächspartner versteht so besser, was du meinst. Wenn du Verallgemeinerungen wie „nie“ und „immer“ verwendest, werden ihm wahrscheinlich sofort Gegenbeispiele einfallen. Prüfe stets, ob diese Verallgemeinerungen zutreffen.
- 10. Beteilige dein Gegenüber an der Entscheidung anstatt fertige Lösungen zu präsentieren:** Wie können wir..., Welche Möglichkeiten siehst du...?

Goldene Regeln des Zuhörens

Wichtigste Regel: Höre zu und versuche das Gesagte/das Feedback als hilfreiche Information anzunehmen und zu verstehen!

- 1. Zeige, dass du zuhörst:** Wende dich dem Gesprächspartner zu und halte Blickkontakt. Du kannst auch durch Nicken signalisieren, dass du folgst. Eine andere Möglichkeit sind Ermutigungen wie „Ich würde gerne mehr darüber hören“.
- 2. Fasse zusammen:** Wiederhole mit eigenen Worten, was der Gesprächspartner gesagt hat. So merkt er, ob alles richtig bei dir angekommen ist. Missverständnisse können bei Bedarf korrigiert werden.
- 3. Stelle deine Fragen offen:** Der andere muss so antworten können, wie er möchte. Schlecht ist es, wenn er sich gegen Unterstellungen wehren muss, etwa „Lag das an Deiner Unsicherheit?“, sondern „Woran lag es?“.
- 4. Lobe gutes Gesprächsverhalten:** Wenn dein Gesprächspartner sich an die Regeln hält, kannst du dies gern erwähnen. Beispiel „Es freut mich sehr, dass Du das so offen gesagt hast“. Bei Missachtung der Regeln kannst du dies natürlich auch feststellen. Beispiel: „Ich würde mir wünschen, dass du mich ausreden lässt.“
- 5. Sage wie du seine Worte empfindest:** Wenn du mit den Äußerungen deines Gesprächspartners nicht einverstanden bist, schildere wie es dir dabei geht. Du könntest sagen: „Ich bin verblüfft, dass Du das so siehst.“ Sage nicht: „Das ist ja völlig falsch.“ (Selbstverständlich ist auch Zustimmung erlaubt.)



DIE HEVERT'SCHEN KOMMUNIKATIONSREGELN



So geht es eher schief...

Typische Kommunikations-Fettnäpfchen:

Vermeide:

- 1. Destruktives Verhalten:** Schweigen (mauern), schmollen, beleidigt oder gekränkt sein, Vorwürfe, Schuldzuweisungen, Vorhaltungen, „schroffe“ Kritik, Niedermachen, Verletzen, Beleidigen, erpressen, Gewalt androhen oder ausüben, Ironie und Zynismus.
- 2. Befehlen, anordnen, auffordern:** Sie müssen das tun! Hören Sie damit auf!
- 3. Moralisieren, predigen, beschwören:** Sie sollten das tun! Das sollten Sie versuchen!
- 4. Störungen durch eine laute Umgebung, Handy, Laptop, Essen.** (Getränke sind erlaubt.)

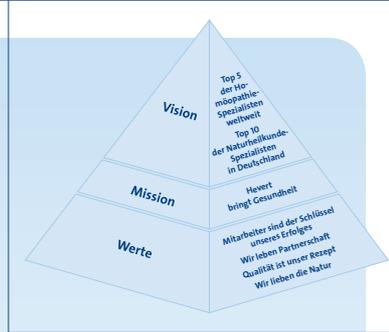
All dies sind ungünstige Kommunikationselemente.

Bei Risiken und Nebenwirkungen frage dein Team Unternehmensverantwortung oder die MIV!



Anlage C

GRUNDSÄTZE FÜR FÜHRUNG UND ZUSAMMENARBEIT BEI HEVERT



Gemeinsam natürlich erfolgreich

Gute Führung ist eine wichtige Voraussetzung für die erfolgreiche Zusammenarbeit. Die folgenden Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit basieren auf dem Hevert-Leitbild und bilden einen zentralen Beitrag zu dessen Umsetzung. Sie sind aus der Perspektive der Führungskräfte verfasst und bilden die Grundlage des Führungsverständnisses und Führungshandelns bei Hevert. Wir, die Führungskräfte verstehen, dass wir eine Vorbildfunktion haben. Dieser Vorbildfunktion sind wir uns bewusst und leben diese im Hinblick auf unser Leitbild und die folgenden Grundsätze.

Die folgenden Grundsätze gelten als Ganzes, eine losgelöste Verwendung einzelner Punkte kann missverständlich sein.

Die Grundsätze im Überblick

- Helfen
- Entscheiden
- Verstehen
- Entwickeln
- Respektieren
- Trauen

Die Grundsätze im Einzelnen

Helfen



Gegenseitiges Helfen und die Bereitschaft aller dazu sind uns wichtig. Dies beinhaltet den offenen und ehrlichen Dialog als zentralen Baustein.

Wir bieten unseren Mitarbeitern Hilfe an und stehen als Coach zur Verfügung. Durch konstruktives Feedback und faire Beurteilung honorieren wir Leistung, erkennen gemeinsam Förderungsbedarf und unterstützen unsere Mitarbeiter in ihrer Weiterentwicklung.

Wir befähigen unsere Mitarbeiter zur erfolgreichen Bewältigung ihrer Aufgaben. Durch unsere Führungskultur schaffen wir eine freundliche und zugleich anspruchsvolle und motivierende Arbeitsatmosphäre für das Team und achten auf eine gesunde Work-Life-Balance des Einzelnen.

Entscheiden



Führung fordert Entscheidungen. Grundlage für diese Entscheidungen bildet das Hevert-Leitbild. Hieraus leiten wir die Ziele des Unternehmens und die der Mitarbeiter ab. Den Erfolg der Entscheidungen messen wir an der Erreichung der Ziele.

Wir entscheiden zeitnah und beziehen dabei unsere Mitarbeiter ein. Wir haben auch den Mut, Entscheidungen bei Bedarf zu korrigieren. Getroffene Entscheidungen setzen wir gemeinsam um, definieren dabei Prioritäten und ziehen die notwendigen Konsequenzen.

Verstehen



Als Führungskräfte fördern wir durch Transparenz, umfassende Informationen, Dialog und gemeinsame Entscheidungsfindung das Verständnis jedes Einzelnen für unsere Unternehmensziele und unser Handeln.

Als Führungskräfte nehmen wir die Aufgabe wahr, zwischen individuellen und unternehmerischen Interessen zu vermitteln. Wir hören unseren Mitarbeiter aktiv zu, sprechen Probleme offen an und klären Konflikte lösungsorientiert.





Entwickeln

Wir Führungskräfte interessieren uns für unsere Mitarbeiter. Im Rahmen der Unternehmensziele erhält jeder Mitarbeiter die Chance, sich seinen Talenten und Fähigkeiten gemäß einzubringen und weiterzuentwickeln.

Wir fördern den permanenten Lernprozess, um eine kontinuierliche Verbesserung der Prozesse und Produkte in allen Unternehmensbereichen zu erreichen.

Wir sehen die Vielfalt der Ideen und Meinungen als Chance und sind offen für neue Ideen und bereit, neue Wege zu gehen. Kreativität ist der Treiber von Innovation, deshalb geben wir unseren Mitarbeiter Zeit und Raum, neue Ideen zu entwickeln.

Respektieren



Wertschätzung, Anerkennung und Ehrlichkeit sind die Basis für unsere Zusammenarbeit. Wir als Führungskräfte respektieren jeden Einzelnen und unterstützen ihn dabei, Sinn in seiner Arbeit zu sehen.

Jeder Mensch ist einzigartig. Dies bedeutet für uns, dass wir Vielfalt im Denken und Handeln zulassen, Meinungen wertschätzen und gegensätzliche Positionen respektieren.

Die Anerkennung der Kompetenz unserer Mitarbeiter ist für uns ein Selbstverständnis. Das heißt auch, dass wir die Stärken jedes Einzelnen nutzen und an seinen Entwicklungsfeldern arbeiten.

Trauen



Wir als Führungskräfte halten Vertrauen für wichtiger als Kontrolle. Wir setzen auf die Eigeninitiative der Mitarbeiter und unterstützen selbstständiges Arbeiten, Entscheiden und Entwickeln von Ideen, indem wir Kompetenzen und Verantwortung auf unsere Mitarbeiter übertragen.

Wir fördern den Mut, eingetretene Pfade zu verlassen, überschaubare Risiken einzugehen und betrachten Fehler als Chance, daraus zu lernen.

Gemeinsam natürlich erfolgreich



Anlage D

ARBEITSKREISE (Leiter)

		CSR
LEITBILD Vision/Mission	Führungskreis (MH)	MH
	Mitarbeiterkreis (ThB)	ThB/EW
Partnerschaft	Partnerselektion und –entwicklung (VD)	VD
	Soziales Engagement (AB)	AB
	Nahe-Region Konzept (AB)	AB
Qualität	Qualitätsmanagement (TL)	TL
	Umweltmanagementkreis (GB)	GB
Natur	Naturheilkunde Engagement (JCW)	KF

= bis heute installiert

= bestand in 2011 bereits



Anlage E

Aufstellung bereits angelaufener bzw. umgesetzter CSR-relevanter Maßnahmen in 2011

- ‚Leitbild-Tag‘ – Hevert führt unternehmensweites Leitbild ein
- ‚Hevert-Cup‘ – Benefiz-Fußballturnier für einen guten Zweck
- ‚Girl´s Day‘ – jährlicher Mädchen-Zukunftstag bei Hevert-Arzneimittel
- Kooperation mit der Grundschule Monzingen
- ‚Dr. Wolfgang Hevert Preis‘ – jährliche Auszeichnung für die Publikation wissenschaftlicher Arbeit
- ‚Zukunft durch Bildung‘ - Sponsoring des Schulbau-Projektes ‚Schulbausteine für Gando e.V.‘ des Architekten Diébédo Francis Kéré im westafrikanischen Burkina Faso
- Weihnachtsaktion: Spende von über fünfhundert hochwertigen Stofftieren an soziale Einrichtungen in der Region
- Spende statt Weihnachtsgeld an Kinderhospiz ‚Bärenherz‘ in der Region
- Mehrteilige Veranstaltungsreihe ‚Hevert-Fachtagung für Naturheilkunde‘
- Unternehmensfilme: „Pastor Felke und die Komplexmittelhomöopathie“ und „Hevert stellt sich vor“
- „We love nature“ – die erfolgreiche Aktion für Nachhaltigkeit
- ‚EffCheck‘-Teilnahme - Projekt zur Steigerung der Ressourceneffizienz in Unternehmen, Filmbeiträge über das ökologische Engagement von Hevert-Arzneimittel
- Hevert organisiert „Felke-Rundgang“ durch Bad Sobernheim anlässlich des Tages der Homöopathie
- Nutzung des umweltfreundlichen GoGreen-Versandservices
- Mitglied beim Naturschutzbund Deutschland e.V. – NABU
- „Kooperation für Naturstrom“ mit RWE
- Hevert produziert Ökostrom über eine eigene Solarenergieanlage
- Umstellung aller Produktverpackungen und Beipackzettel auf FSC (Forest Stewardship Council) Mix Papier
- Innovativer Komfortverschluss für alle homöopathischen Flüssigarzneimittel

Arbeitskreis Mitarbeiter

- Anerkennung des Leitbildes: Leitbildbüchlein für alle Mitarbeiter, Leitbild in jedes Inserat integrieren (Online-Befragung dazu)
- Dauerhafte Bewusstseinschaffung des Leitbildes: Leitbild-Tag, großer Aushang an Eingangsbereichen an allen drei Standorten
- Einführung von Konflikt-/Lösungsgesprächen: Suche und Auswahl externer Dienstleister zur Durchführung von Kommunikationsschulungen und Mediatorentrainings in 2012; Verteilung der Kommunikationsregeln an alle MA
- Einführung eines Führungsleitfadens: Regeln im Führungsleitfaden verankert

Arbeitskreis Partnerselektion- und entwicklung

- Anschreiben an Lieferanten
- Checkliste für Lieferanten
- Bewertungsbogen für Lieferanten

Arbeitskreis Qualität

Abgeschlossene Maßnahmen:

- Dauerhafte Sicherstellung qualitativ hochwertiger, wirksamer und nebenwirkungsarmer Produkte:

- PQR (Produktqualitätsübersicht) für Topprodukte erstellen: Wird jährlich durchgeführt (seit 2007).
 - Reklamation erfassen und statistisch auswerten: Statistische Auswertung der Daten findet jährlich statt und kann auf Public eingesehen werden.
 - UAWs (unerwünschte Arzneimittelwirkung) erfassen: Statistische Auswertung der Daten (bislang bei der geringen Zahl nicht notwendig (derzeit unter 20)).
 - PSURs (Periodic Safety Update Report) werden entsprechend den gesetzlichen Vorgaben erstellt, in der Regel alle 3 Jahre.
- Kontinuierliche Verbesserung in allen Geschäftsprozessen
 - Kompetenzen, Verantwortlichkeiten festlegen: Festlegung in der Stellenbeschreibung, Organigramm, SOP-QM-017 vorhanden.
 - Kommunikationswege festlegen und einhalten: Organigramm und SOP-QM-017 liegen vor, Stellenbeschreibungen in der Abschlussphase, Geschäftsprozesse in Bearbeitung.
 - Plan-Do-Check-Act (Planen, Ausführen, Prüfen Verbessern) etablieren
 - Ideenmanagement eingerichtet

Maßnahmen in Bearbeitung:

- Kontinuierliche Verbesserung in allen Geschäftsprozessen
 - Dokumentation der Haupt-Prozesse (Kernprozesse, Unterstützungsprozesse): 1. Erfassung "ist-Zustand", 2. Schulung der Prozesse, 3. Weiterentwicklung der Prozesse.
 - Projektmanagement einführen: SOP-QS-030 wird überarbeitet und an die Abläufe im SP angepasst, SOP-QM-031 zum Projektportfolio-Management wird erstellt.

Arbeitskreis Nahe-Region-Konzept

- Ausarbeitung einer Arbeitsanweisung um eine einheitliche Regelung zur Bewertung von Spenden- oder Sponsoringanfragen aus der Region zu erreichen.

Bisher unterstützte Anfragen/laufende Maßnahmen:

- Kooperation mit der Grundschule Monzingen
- Sponsoring Kinder-Event Freibad Bad Sobernheim
- Sponsoring Schülerfirma Lillepott aus Kirn
- Unterstützung Festschrift Gemischter Chor MGV Hennweiler e.V.
- erhöhtes Engagement im Regionalbündnis Soonwald-Nahe e.V.
- Sponsoring Spiel- und Sportmaterial der Grundschule Monzingen
- Unterstützung des Projekts „Die Kräuterforscher“ des Kindergartens Bad Sobernheim
- Unterstützung der Veranstaltung „Anno dazumal – eine musikalisch-poetische Führung durch das Freilichtmuseum“
- Teilnahme am Bad Kreuzbacher Firmenlauf
- Teilnahme am Bad Sobernheimer Frühlingmarkt

Arbeitskreis Soziales Engagement

- **Aktion „Gemeinsam für Kinder“ – Spende von 1 Cent je verkaufter Arzneimittelpackung an den Verein von Diébédo Francis Kéré „Schulbausteine für Gando e.V.“ im westafrikanischen Burkina Faso.**
- Ausarbeitung einer Arbeitsanweisung um eine einheitliche Regelung zur Bewertung von Spenden- oder Sponsoringanfragen im Bereich soziales Engagement zu erreichen.

Bisher unterstützte Anfragen/laufende Maßnahmen:

- Planung und Durchführung der Veranstaltungen zur Aktion „Gemeinsam für Kinder“
- Unterstützung des Sommerfestes des Vereins zur Förderung krebskranker Kinder
- Unterstützung des Gemeindefestes der katholischen Filialkirche Hl. Dreifaltigkeit zugunsten eines Projekts in Mexiko, dem Asilo-Hospital in Caborca

Arbeitskreis Umweltmanagement:

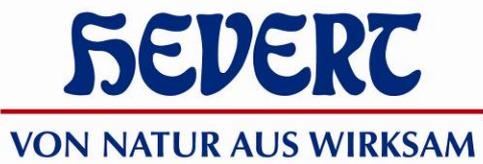
- Priorisierung der Maßnahmen im AK-UWM
- ECO- und Fahrsicherheitstraining am 11.04.2012 am Hockenheimring mit allen AD

- Vergleich EMAS-ISO 14001
- Erstellen SOP zur allgemeinen Abfalltrennung

Arbeitskreis Naturheilkundeengagement:

- Unterstützung von Verbänden, Veranstaltungen, Meinungsbildnern, Weiterbildungseinrichtungen, Engagement für Homöopathie/Naturheilkunde:
 - Teilnahme an NHV Veranstaltungen, Kongressen, Fachtagungen; Finanzielle Unterstützung von Meinungsbildnern, Weiterbildungseinrichtungen
- Engagement in Arbeitsgruppen der Verbände sowie in Verbändeübergreifenden Arbeitsgruppen (national + europäisch):
 - BAH AG Homöopathische und anthroposophische Arzneimittel
 - BAH Ausschuss Zulassungsfragen
 - BAH AG Öffentlichkeitsarbeit
 - BAH AG Dosierung
 - AG Toxikologische Gutachten für Homöopathika
 - AG Viral Safety
 - ECHAMP
- Ausbau Endverbraucher-, sowie Fachkreisveranstaltungen:
 - Firmenführungen
 - Tag der offenen Tür
 - Info für Endverbraucher
 - Fachtagungen
- Gesundheitspolitisches Engagement für Naturheilkunde, besondere Therapierichtungen:
 - Hevert-Geschäftsführer Vorstandsmitglied des BAH und ECHAMP-Mitglied
- Publikationen:
 - Fachpresse
 - Online-Medien: Website (Medizin aktuell), Hevert-Newsletter
 - Bibliotheka Hevertica
- Klinische Forschung/Grundlagenforschung:
 - Unterstützung externer Dienstleister
 - Förderung wissenschaftlicher Arbeiten (Verleihung Dr. Wolfgang-Hevert-Preis)
 - Unterstützung von wissenschaftlichen Instituten und Einrichtungen

Anlage F

	<h1>Umweltbericht 2011</h1> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;">   </div>		
Abteilung: Einkauf Daniel Gellweiler	Seite 1 von 2		Datum: 06.02.2012

Änderungen im Jahr 2011	Seit:
Einkauf unserer Bio-Felke-Brötchen und Bio-Körnli bei der Bäckerei Fickinger.	07.04.2011
Einkauf unserer Bio-Säfte bei der Bannmühle in Odernheim.	08.12.2011
Einkauf unseres Bio-Obstes- und Gemüse bei der REWE Greuloch OHG.	30.11.2010
Einkauf unserer Bio-Berufskleidung bei Volker Beermann. Hersteller der Kleidung ist Hanes. Gefertigt wird die Kleidung in Bangladesch.	03.06.2011
Einkauf unseres Bio-Fairtrade-Kaffees bei der Tchibo Coffee Service GmbH.	31.08.2011
Klimaneutraler Druck unserer Werbemittel bei verschiedenen Druckereien. Z.B. PRINZ-DRUCK Print Media GmbH & Co KG und Odd GmbH & Co. KG Print + Medien	08.09.2011
Buchung von klimaneutralen Flügen bei der atmosfair gGmbH	20.09.2011
Einkauf von BlueMotion Fahrzeugen bei der Autohaus Nahetal GmbH & Co. KG. Ausstattungsrichtlinie wird über die Fuhrpark SOP geregelt.	14.01.2011
Einkauf unseres Buffet zur diesjährigen Weihnachtsfeier bei Metzgerei Otto Herrmann. Das Buffet stammte zum größten Teil aus Bio-Produkten oder Produkten aus regionalem Anbau.	30.11.2011

Einkauf unserer ökologischen Reinigungsmittel bei der Fit GmbH und N. Toussaint & Co. GmbH	16.09.2010
Einkauf von Bio-Alkohol bei dem Unternehmen Brüggemann Alcohol Heilbronn GmbH	21.11.2011

Ausblick

Zum 01.01.2013 werden wir zu dem Stromanbieter Lichtblick wechseln.

Zum 01.06.2012 werden wir bei Pfalzgas 30 % Bio-Gas beziehen.

In 2013 rechnen wir mit der Einführung von Biolactose.