

Corporate Social Responsibility & Qualitätsmanagement

Ein Einblick in die Umsetzung
in der HARTING Technologiegruppe

Organisatorische Umsetzung von CSR



Es war unmöglich die vielen unterschiedlichen CSR-Forderungen unserer Kunden umzusetzen und nachweislich einzuhalten. Daher benötigten wir dringend eine anerkannte, standardisierte CSR-Definition.

Die ISO 26000 ist ein Leitfaden und keine zertifizierbare Norm

....It is not intended or appropriate for certification purposes or regulatory or contractual use. Any offer to certify, or claims to be certified to ISO 26000 would be a misrepresentation of the intent and purpose of the International Standard.

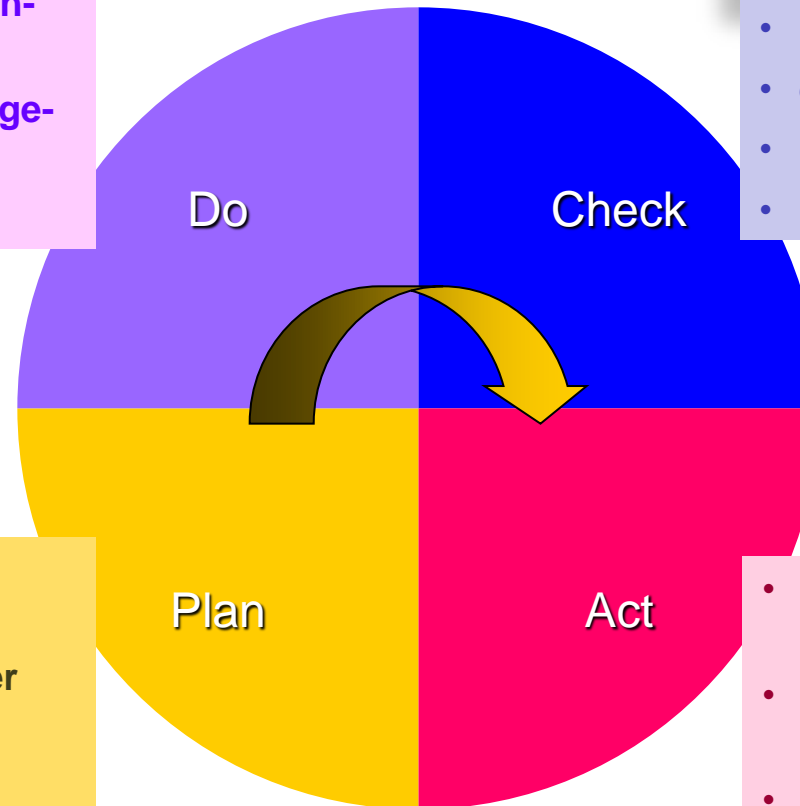
Der nationale Ansatz in Österreich, die ÖNORM S2500 hat die Handlungsempfehlungen der ISO 26000 in definierte Forderungen umgesetzt, die zertifiziert werden können.





- Infoveranstaltungen in allen Bereichen
- Prozessinhaber implementieren die Anpassungen
- Mitarbeiter arbeiten nach geänderten Verfahren
- CSR Team unterstützt

- Überwachen durch CSR-Team
- interne „Audits“
- CSR Review
- erste Bewertung durch DQS
- Projektberichte
- CSR-Audit April 2011



- **2008 CSR Selbstcheck**
(Def. Maßnahmenpakete)
- **2009 Kontakt Zertifizierer**
(Festlegung Vorgehensweise)
- **Anpassung, Ergänzung von Prozessen und Verfahren**
- **Dokumentation der Abläufe**

- **Korrekturmaßnahmen aus Abweichungen + Potentialen**
- **Verbesserungen konzeptionieren**
- **CSR Entwicklung verfolgen**
- **Zertifizierung planen**

Wer?



Pushing Performance

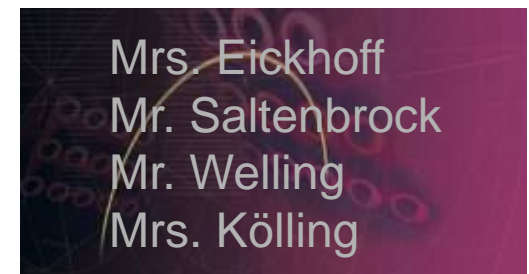
1. International anerkannter, unabhängiger Partner für die glaubhafte Bestätigung der Konformität zur ISO 26000



2. HARTING Geschäftseinheit
- die gern zertifiziert werden möchte
- für die eine Zertifizierung am meisten Sinn macht



3. HARTING CSR Team
das die Zertifizierungsaktivitäten initiiert und koordiniert





■ Bewertung / Voranalyse

- Kennenlernen des neuen ISO 26000 Leitfadens
- Identifizierung der betroffenen Geschäftseinheiten
- Finden der Lücken zwischen HARTING Praxis und den Handlungsempfehlungen der ISO 26000

■ Definition und Implementierung von Maßnahmen

- Planung der CSR Implementierung
- Erstellung / Verabschiedung eines Maßnahmenplans
- Beurteilung der Implementierung

■ Externes Audit / Zertifizierung

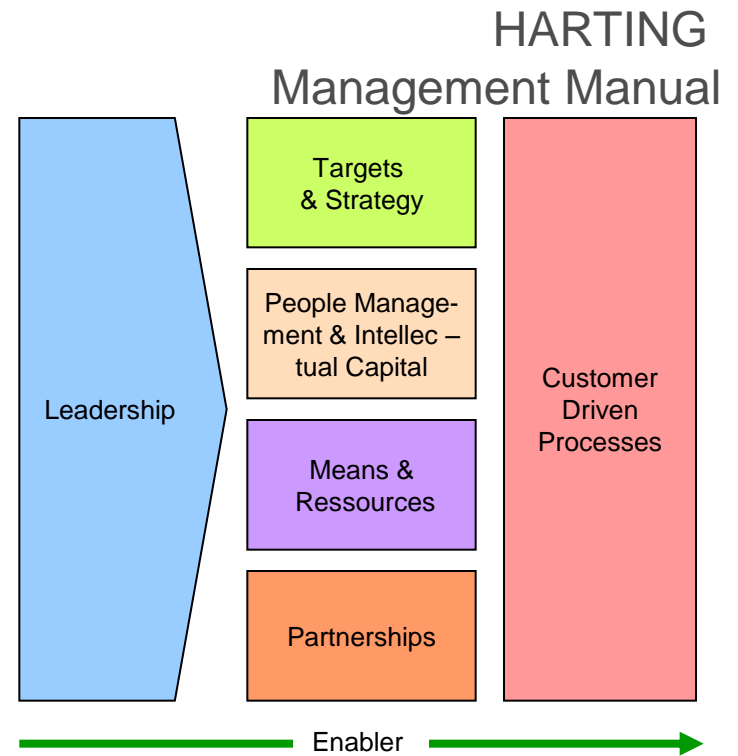
- DQS Audit mit 2 Auditoren für 6 Tage
- Durchführung von Korrekturmaßnahmen
- **Erklärung der ISO 26000 Konformität**



einige Umsetzungsbeispiele

ISO 26000

The seven core subjects



Umsetzungsbeispiel 1



Pushing Performance

Die sieben Kernthemen der ISO 26000

- Organisationsführung
- Menschenrechte
- **Arbeitspraktiken**
- Umwelt
- Faire Betriebs- und Geschäftspraktiken
- Konsumenten Anliegen
- Einbindung und Entwicklung der Gemeinschaft

The screenshot shows a web interface for 'HARTING Pushing Performance'. The main content area is titled 'Training und Personalentwicklung'. It includes a header with the HARTING logo, a 'Freigegebener Stand' (Released Status) of 'Diskussion', and a table with columns for 'Ersteller' (BergenAlexander), 'Freigegeben' (MoschinskiAndreas), and 'Creation date' (09.11.2012). Below this, there is a breadcrumb trail: 'Sie sind hier: HARTING-Wiki > HARTINGWay Bereich > MitarbeiterOrientierungWissensmanagement > TrainingPersonalentwicklung'. The main content is divided into 'Ziele, Kriterien, Kenngrößen' and 'Mitwirkende Prozesse'. The 'Ziele, Kriterien, Kenngrößen' section lists: 'Bedarfsgerechte Schließung von Kompetenzlücken und Vermittlung von relevanten Kenntnissen.', 'Weltweite Anwendung des „Appraisal Process“', 'Steigerung der Mitarbeiterkompetenzen', and 'Kennzahlen: Skill Gap Abweichung, Weiterbildungstiefe, -breite und -kosten'. The 'Mitwirkende Prozesse' section lists: 'Personalmarketing (vorgelagert)', 'Rekrutierung und Einstellung (vorgelagert)', and 'Personalcontrolling (begleitend)'. At the bottom, there is a table with columns 'Lieferant', 'Inhalt', and 'Kunde'. The 'Inhalt' column contains: 'Bedarfsermittlung in Fachbereichen gemäß Kompetenzeinschätzung* (siehe Skill Gap und Kompetenzmatrix) sowie weiterer'. The 'Lieferant' column contains: 'Fachbereiche Personalleitung'. The 'Kunde' column contains: 'Mitarbeiter Fachbereiche/ Management Personalleitung'.

6.4 A

H.feld

H.feld

H.feld 3: ...

H.feld 4: ...

H.feld 5: Menschliche Entwicklung und Schulung am Arbeitsplatz

Eine Organisation sollte :

allen Erwerbstätigen in jedem Stadium ihrer Berufserfahrung den Zugang zu beruflicher Qualifizierung, Schulung und Lehrstellen ermöglichen, sowie Gelegenheiten zu beruflichem Weiterkommen auf gerechter und nicht diskriminierender Basis bieten; ...

Umsetzungsbeispiel 2



Die sieben Kernthemen der ISO 26000

- Organisationsführung
- Menschenrechte
- **Arbeitspraktiken**
- Umwelt
- Faire Betriebs- und Geschäftspraktiken
- Konsumentenangelegenheiten
- Einbindung und Entwicklung der Gemeinschaft

The screenshot shows a web interface for 'Auswahl und Freigabe von Lieferanten'. It includes a navigation menu on the left with categories like 'Werkzeuge' and 'Bereiche'. The main content area displays the title, creator information (BergenAlexander), and a process flow diagram. The diagram shows 'Ziele, Kriterien, Kenngrößen' leading to 'Mitwirkende Prozesse' (7.2.4 and 7.3.5), which then leads to 'Lieferant' (Input) and 'Kunde' (Output). The 'Input' section lists 'externer Lieferant' and 'Lieferantenselbstauskunft'. The 'Output' section lists 'Supply Chain' and 'Liste freigegebener Lieferanten'.

6.4 Arbeitspraktiken

H.Feld 1: Beschäftigung und Beschäftigungsverhältnisse

Eine Organisation sollte:

*nicht von unfairen, ausbeuterischen oder missbräuchlichen Arbeitspraktiken ihrer Partner, **Lieferanten oder Sublieferanten**, einschließlich Heimarbeitern, profitieren.*

Eine Organisation sollte sich in angemessenem Umfang darum bemühen, Organisationen in ihrem Einflussbereich dazu anzuhalten, verantwortliche Arbeitspraktiken zu befolgen.

Umsetzungsbeispiel 3

Die sieben Grundsätze der ISO 26000 sind

- Rechenschaftspflicht
- Transparenz
- Ethisches Verhalten
- **Achtung der Interessen von Anspruchsgruppen**
- Achtung der Rechtsstaatlichkeit
- Achtung internationaler Verhaltensstandards
- Achtung der Menschenrechte

Pushing Performance

Start
Aktuelles
Anleitungen
Index

Werkzeuge
Neue Seite anlegen
Letzte Änderungen
Vorlagen
PDF-Druck

Bereiche
 Development
 Glossar
 HARTINGWay
 HARTINGWayEn
 Instruction
 QualityTechnology
 Schulung
 Spielwiese

English Page

Die Ausrichtung des Unternehmens

Ersteller: **BergenAlexander** Freigegeben: **MoschinskiAndreas** Creation date: **01.10.2012** Nummer: **1.1.1**
Geprüft durch: **BergenAlexander**

Sie sind hier: [HARTING-Wiki](#) > [HARTINGWay Bereich](#) > [Fuehrung](#) > [AusrichtungUnternehmen](#)

Ziele

Das HARTING Leitbild, die HARTING Unternehmenspolitik und die HARTING Strategie bilden die Grundlage der Unternehmensführung, indem allen Beteiligten die Vision und das generelle Vorgehen für das gesamte Unternehmensgeschehen aufgezeigt werden. Hier wird erläutert, wie ein HARTING sein Verhalten und sich selbst in der Folgezeit konsequent gepflegte Unternehmensidentität führt zu hoher Marktgeltung, die ein Schlüssel zu besserem Markterfolg ist.

Das HARTING Leitbild

Das HARTING Unternehmensleitbild enthält die allgemeingültigen Grundsätze über angestrebte Ziele und Verhaltensweisen der HARTING Technologiegruppe an denen sich alle unternehmerischen Tätigkeiten orientieren. Dieses Leitbild ist formuliert in:

- Vision
- Philosophie
- Führungsleitlinien
- Unser Umgang miteinander
- Gesellschaftliche Verantwortung

Die HARTING Politik

Die HARTING Unternehmenspolitik umfasst die Festlegung bestimmter Ziele, die eine Konkretisierung der Vision und der Philosophie darstellen, aber noch relativ abstrakt sind. Diese Politik ist formuliert in:

- Unternehmensziele der HARTING-Gruppe

3.3.3 Die Rolle der Anspruchsgruppen im Kontext gesellschaftlicher Verantwortung

Anspruchsgruppen zu identifizieren und einzubinden ist für die Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung von zentraler Bedeutung. Eine Organisation sollte feststellen, wer ein Interesse an ihren Entscheidungen und Aktivitäten hat, um zu verstehen, welche Auswirkungen diese haben und wie mit ihnen umzugehen ist.

*Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!*

