



Procter & Gamble Deutschland

Gesundheitsmanagement

In Deutschland hat sich P&G seit 1960, zuletzt durch die Übernahme der Wella AG in Darmstadt und die Verschmelzung mit Gillette/Braun in Kronberg, zum größten Standort außerhalb der USA entwickelt. Über 17.000 der weltweit 135.000 Mitarbeiter arbeiten an mehr als 20 Standorten, davon in drei Innovationszentren. P&G investiert jährlich weltweit etwa zwei Milliarden US\$ in Forschung und Entwicklung.

Bei P&G sind weltweit fast 9.000 Mitarbeiter in Forschung und Entwicklung tätig. Etwa 1.000 von ihnen sind in drei globalen Forschungszentren im Rhein-Main-Gebiet tätig. In Schwalbach am Taunus wird im P&G Forschungszentrum für Papierhygieneprodukte Always Damenbinden, Tempo-Taschentüchern oder Pampers gearbeitet. Im Laborzentrum in Darmstadt werden innovative Produkte für die Haarpflege entwickelt. Innovationen der Braun Elektrogeräte und aller Oral-B Zahnbürsten (elektrische und manuelle) kommen aus Kronberg am Taunus.

Geschichte

P&G wurde 1837 in Cincinnati im US-Bundesstaat Ohio von zwei Europäern gegründet, die in die Vereinigten Staaten ausgewandert waren: William Procter, einem Kerzenzieher aus England, und James Gamble, einem Seifensieder aus Irland. Nur 22 Jahre später war aus dem Geschäft mit Kerzen und Seife ein Unternehmen geworden, das mehr als 80 Mitarbeiter beschäftigte und einen Umsatz von einer Million Dollar verzeichnen konnte. Um den wachsenden Marktanforderungen gerecht zu werden, errichtete P&G 1904 erstmals eine neue Produktionsstätte außerhalb von Cincinnati, 1915 expandierte das Unternehmen nach Kanada, 1930 wurde das erste Tochterunternehmen in Europa gegründet. 1948 folgte Südamerika, 1961 der Nahe Osten, 1988 Asien.

P&G Grundwerte

Führungsqualität

Verantwortungsbewusstsein

Integrität

Streben nach Erfolg

Vertrauen



Unser Leitsatz

Es ist das Ziel des Unternehmens, Markenprodukte und Dienstleistungen von überlegener Qualität und hohem Nutzwert anzubieten, die das Leben der Verbraucher in aller Welt verbessern. Wenn wir dies erreichen, werden uns die Verbraucher mit Spitzenumsätzen und wachsenden Erträgen belohnen – zum Wohl unserer Mitarbeiter, unserer Aktionäre und der Gemeinden, in denen wir leben und arbeiten. Unsere Marken und unsere Mitarbeiter sind die Grundlagen für den Erfolg des Unternehmens. Die P&G Mitarbeiter handeln den Grundwerten entsprechend und stellen damit die Verbesserung der Lebensqualität der Verbraucher in aller Welt in den Mittelpunkt ihrer Arbeit.

Vielfältigkeit

Die Grundwerte und Prinzipien von P&G verknüpfen die geschäftlichen Anforderungen mit den persönlichen Bedürfnissen der Mitarbeiter und erzeugen so eine Synergie, von der alle profitieren. Deshalb legen wir großen Wert auf die Vielfalt unserer Mitarbeiter, die wir durch den Einsatz verschiedener Initiativen fördern. Dazu gehören zum Beispiel die Verantwortung der Führungskräfte für die Mitarbeitervielfalt, Mentoren-Programme, Trainings und flexible Arbeitszeitmodelle. Letztere beinhalten variable oder reduzierte Arbeitszeiten, Job Sharing, Telearbeit, Freistellung zur Betreuung von Familienmitgliedern und in Elternzeit sowie persönliche Weiterbildungsurlaube und Sabbaticals. P&G konnte seinen Ruf als hervorragender Arbeitgeber im Wettbewerb 2006 Deutschlands beste Arbeitgeber“ bestätigen und ausbauen. Mit einem dritten Platz in der Kategorie der Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern konnte sich das Unternehmen gegenüber 2005 um einen Rang verbessern.

Nachhaltigkeit

Nachhaltige Entwicklung heißt, Umweltaspekte gleichberechtigt mit sozialen und wirtschaftlichen Aspekten zu berücksichtigen. Zukunftsfähig wirtschaften bedeutet also, nicht zu Lasten zukünftiger Generationen und nicht auf Kosten der Entwicklungsländer zu handeln. Die Bedeutung von Nachhaltigkeit wächst, nicht nur in politischer Hinsicht. Wir von P&G verstehen Nachhaltigkeit als Chance für unser Unternehmen. Denn nicht allein wirtschaftliche Aspekte sichern die Rolle von P&G als aktiver Gestalter zukünftiger Märkte und Lebensbedingungen.

Soziale Faktoren und Umweltaspekte haben bei P&G ebenfalls eine hohe Bedeutung. Der Dow Jones Sustainability Index (DJSI) hat P&G zum sechsten Mal in Folge den Titel „Sustainability Leader“ für Firmen der Konsumgüterindustrie verliehen. Der DJSI ist der weltweit führende Index für die Bewertung von Unternehmen hinsichtlich nachhaltigen Wirtschaftens. Die gute Bewertung P&Gs innerhalb des DJSI reflektiert P&Gs Strategie, nachhaltige Entwicklung sowohl als Herausforderung als auch als Verantwortung zu verstehen und umzusetzen.



Gesundheitsmanagement

Dem Prinzip „unsere Mitarbeiter sind die wichtigsten Ressourcen des Unternehmens“ folgend wird der Gesundheit der Mitarbeiter höchste Priorität beigemessen. Die Überzeugung, dass Gesundheit zu beeinflussen und zu fördern ist, findet ihren Niederschlag in den Standards und Strategien des globalen Gesundheitsmanagement-Programmes. Das Programm „Health Systems Key Elements“ (Schlüsselemente) wird an jedem Standort eingesetzt, ist Pflicht und wird regelmäßig auditiert. Ziel ist es, dass alle Elemente dieses Programmes erfüllt werden müssen. Die Standards und Strategien müssen lokal mit den nationalen Gesetzen und Verordnungen abgeglichen werden. Im Zweifelsfall gelten die höherwertigen Ziele. Die Schlüsselemente betreffen Erste Hilfe, Arbeitsmedizinische Vorsorge, Employee Assistance Program (Mitarbeiterunterstützungsprogramm), betriebliche Wiedereingliederung nach Krankheit, Impfungen, Qualifikation des medizinischen Personals.

Jährlich ist eine Site Health Needs Analysis durchzuführen. Diese kann basieren auf Gefährdungsanalysen, Arbeitsplatzgestaltung und Ergonomie, Ergebnissen der Vorsorgeuntersuchungen, Arbeitsunfähigkeitsdaten, Gesundheitsberichten, Auswertung der Nutzung des Mitarbeiterunterstützungsprogrammes sowie auf der Auswertung des Health Risk Appraisals (Gesundheitsanalyse). Ein Health Risk Appraisal ist über die Schlüsselemente hinaus in einzelnen Unternehmensorganisationen eingeführt und innerhalb dieser Organisation jedem Mitarbeiter zugänglich. Aus der Analyse der „Site Health Needs“ werden Prioritäten der Gesundheitsförderung entwickelt. Diese betreffen Maßnahmen der Verhältnisprävention und der Verhaltensprävention.

Maßnahmen zur Gesundheitsförderung

Verhältnisprävention

Die Gesundheitsförderung bei P&G hat innerhalb der letzten Jahre eine vollkommen neue Dimension erhalten – sie ist zum Firmenziel erklärt worden. Seitdem sind nicht nur die Mitarbeiter unsere wichtigsten Ressourcen, sondern es steht insbesondere die Gesundheit Mitarbeiter im Blickpunkt.

Gegründet wurde ein Arbeitskreis ‚Wellbeing‘, dem alle Experten angehören, die im weitesten etwas zum Thema Gesundheit und Wellbeing beitragen können. Dieser Arbeitskreis tritt alle zwei Monate zusammen und analysiert einerseits den Status Quo der aktuellen Maßnahmen der Gesundheitsförderung, legt aber zum anderen die kurz- und langfristigen Strategien in diesem Bereich fest. Zu diesem Team gehören unter anderem Mitarbeiter der Geschäftsführung, der medizinischen Abteilung, der Personalabteilung (Training und interne Kommunikation), der Kantine sowie Vertreter des Fitnessstudios, des Employee Assistance Programs, der Betriebskrankenkasse und der Gebäudeverwaltung.



Allen Gesundheitsaspekten wurde ein Logo und der Name ‚Wellbeing‘ erteilt, so dass jeder Mitarbeiter einen guten Überblick über das umfangreiche Angebot bekommen kann. Zusätzlich informieren spezielle Intranet Websites mit Hintergrundmaterialien, Plasmascreens, Informationsbroschüren, Veranstaltungen und Groß-Events und Poster über die aktuellen Angebote.

In einem eigenen ‚Wellbeing Action Plan‘ arbeitet ein multifunktionales Team an der weiteren Verbesserung der Maßnahmen am Standort. Verschiedene ‚Unterteams‘ sind den ‚Wellbeing Säulen‘ strukturiert, wie z.B. Ernährung, Sport, Gebäudeeinrichtung, Gesundheitsaktionen, etc...

Seit über einem Jahr existiert ein Fitness-Studio auf dem Firmengelände, das auch während der Arbeitszeit aufgesucht werden kann. Corporate Fitness ist wie gesunde Ernährung ein Schlüsselement der Programms. Umfassende Trainings, die sich auch mit dem Thema (Work) Life Balance befassen, runden das Angebot ab.

Besondere Bedeutung kommt der Unterstützung seitens der gesamten Geschäftsführung (auf lokaler, regionaler und globaler Ebene) zu. So hat auch die Schwalbacher Geschäftsführung einen ‚Code of Conduct‘ herausgegeben, in der sie schriftlich ihr ‚Commitment‘ zur Gesundheitsförderung bescheinigt.

Verhaltensprävention

Beispiele für Maßnahmen der Verhaltensprävention

als dauerhafte Angebote

- Rückenschule/Rückenfitness als regelmäßige Gruppenveranstaltungen
- Schulung Heben und Tragen im Rahmen der Pflichtunterweisungen
- Finanzielle Unterstützung der Mitgliedschaft im Fitness-Center
- Raucher-Sprechstunde
- Allgemeine Gesundheitsberatung
- Reisemedizinische Beratung
- Impfberatung
- Freiwillige Vorsorgeuntersuchungsprogramme bei externen Ärzten
- Fahrsicherheitstraining als betriebliche Gesundheitsaktion



- Gesunde Ernährung in Zusammenarbeit mit der Kantine
- Fitness und Bewegung
- Herzwoche
- Stress
- Alkohol
- Rauchstop-Unterstützung
- Gesund und sicher reisen
- Gripeschutzimpfung
- Hautschutz und Hautpflege

Kontakt:

Dr. Steffen Hitzeroth