



P&G

Betriebliches Gesundheitsmanagement mit internationaler Ausrichtung am Beispiel von Procter & Gamble

Health on top II
Gesundheitskongress
auf dem Petersberg

Annemarie von Laer-Möller, 14. Oktober

P&G

2004



Gesundheitsmanagement

- ▶ **Grundwerte und Prinzipien**
- ▶ Gesundheit und Produktivität
- ▶ Globale Standards und Strategien
- ▶ EAP und HRA
- ▶ Maßnahmen und Initiativen

History, Values and Principles



P&G Brands and P&G People are the foundation of P&G's success. P&G People bring the values to life as we focus on improving the lives of the world's consumers.

Grundwerte und Prinzipien:

1. Die Mitarbeiter von P&G sind unsere wichtigsten Ressourcen
2. Wir achten unsere P&G-Kollegen, Kunden und Verbraucher
3. Wir halten uns an Buchstaben und Geist des Gesetzes

Health and Productivity

Determinants of 'Effective Human Capital'

- **General company management effectiveness**
 - Effektivität des Unternehmensführung
- **Corporate culture has formal commitment to workforce value**
 - Unternehmenskultur
- **Workforce skills, knowledge, expertise**
 - Ausbildung, Wissen , Erfahrung der Mitarbeiter
- **Individual health status and health care /social support systems**
 - Individueller Gesundheitszustand und Gesundheitssystem

Gesundheit und Produktivität

Kosten durch krankheitsbedingte Produktionsausfälle 2002

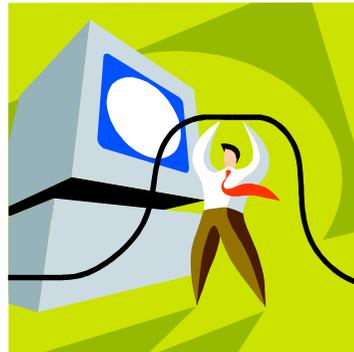


Deutschland ~ € 44 Mrd

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2004

Gesundheit und Produktivität

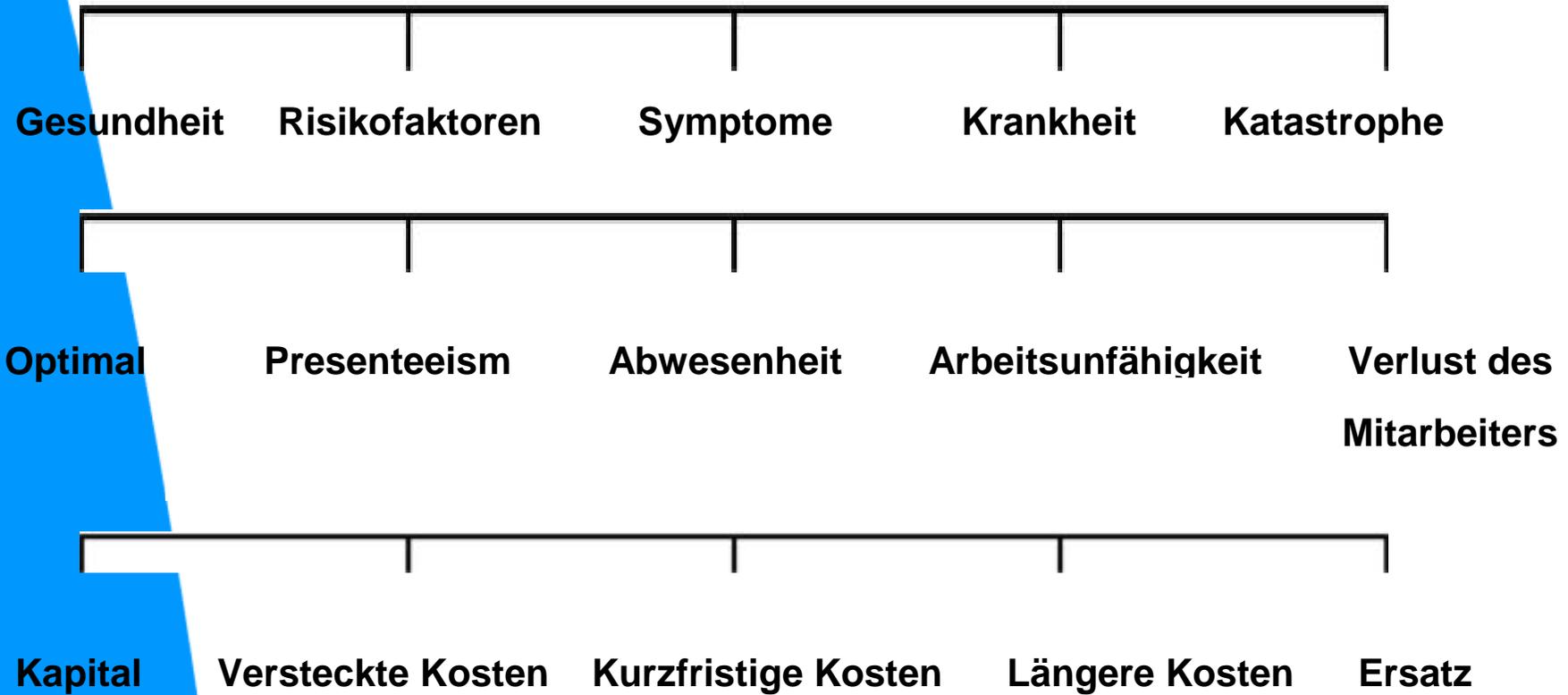
20 Milliarden € Kosten durch
STRESS - bedingte
Arbeitsunfähigkeit in der EU



41 Millionen Beschäftigte = 28% aller
Beschäftigter in der EU leiden an STRESS

(H. H. Konkolewsky, Behörde für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz am 02.07.2002 in Straßburg)

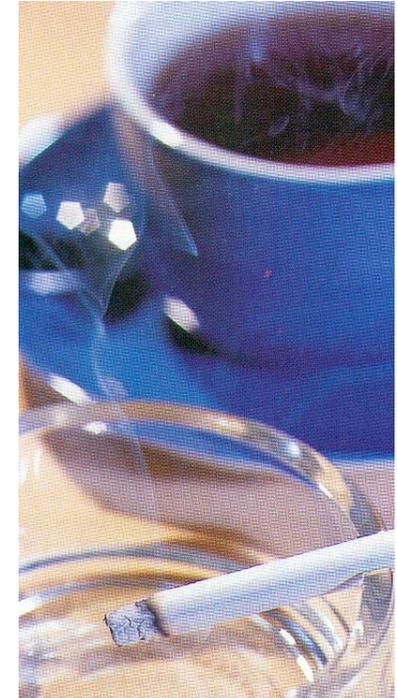
Gesundheit und Kosten



Gesundheit und Produktivität

Individuelle Gesundheit und Gesundheitsversorgung sind zu beeinflussen

- Disease/Disability Management
- Return-to-work / Wiedereingliederung
- Employee Assistance Program
- Zugang zu Gesundheitsdiensten
- Gesundheitsförderung



Procter&Gamble Health System

Globale Standards und Strategien

- Erste Hilfe
- Employee Assistance Program - EAP
- Arbeitsmedizinische Vorsorge
- Return-to-work / Wiedereingliederung
- Impfungen
- Gesetze und Verordnungen
- Qualifikation des medizinischen Personals
- Site Health Needs - Analyse + Prioritäten

P&G Site Health Needs: Analyse

- Vorsorgeuntersuchungen
- Arbeitsunfähigkeit
- Ergonomie / Arbeitsplatzgestaltung
- Employee Assistance Program
- Health Risk Appraisal
- Gesundheitsförderung

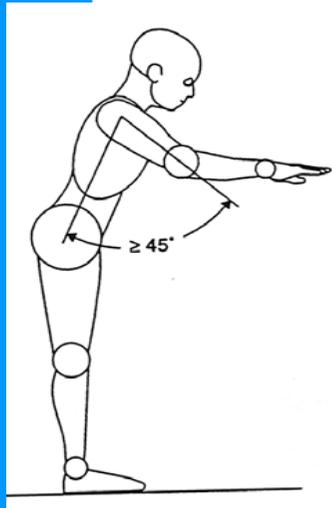
P&G Ergonomieprogramm - Humantec



Methode:

- Training: Belastung und Beanspruchung
- Videoaufnahmen
- Arbeitsplatzanalyse im Team mit Checkliste
- Identifizierung von belastenden Faktoren
- Verbesserungsvorschläge
- Maßnahmen

P&G Ergonomie-Zirkel



Mitarbeiter
Team/Schicht

Abteilungsleiter
Teamleader

Sicherheitsfachkraft
Betriebsarzt
Betriebskrankenschwester

EAP and HRA: The P&G Journey

HUMAN CAPITAL

Influenced by

DISEASE/ OTHER REASONS



? %



ABSENTEEISM

DISABILITY MGMT.

DRUGS ALCOHOL TABLETS



TRAD. EAP

ENGAGEMENT/ PRESENTEISM (FINANCE STRESS MARITAL FAMILY)



PSYCHO MENTAL (ANXIETY DEPRESSION)



ADVANCED EAP

INDIV HEALTH RISKS



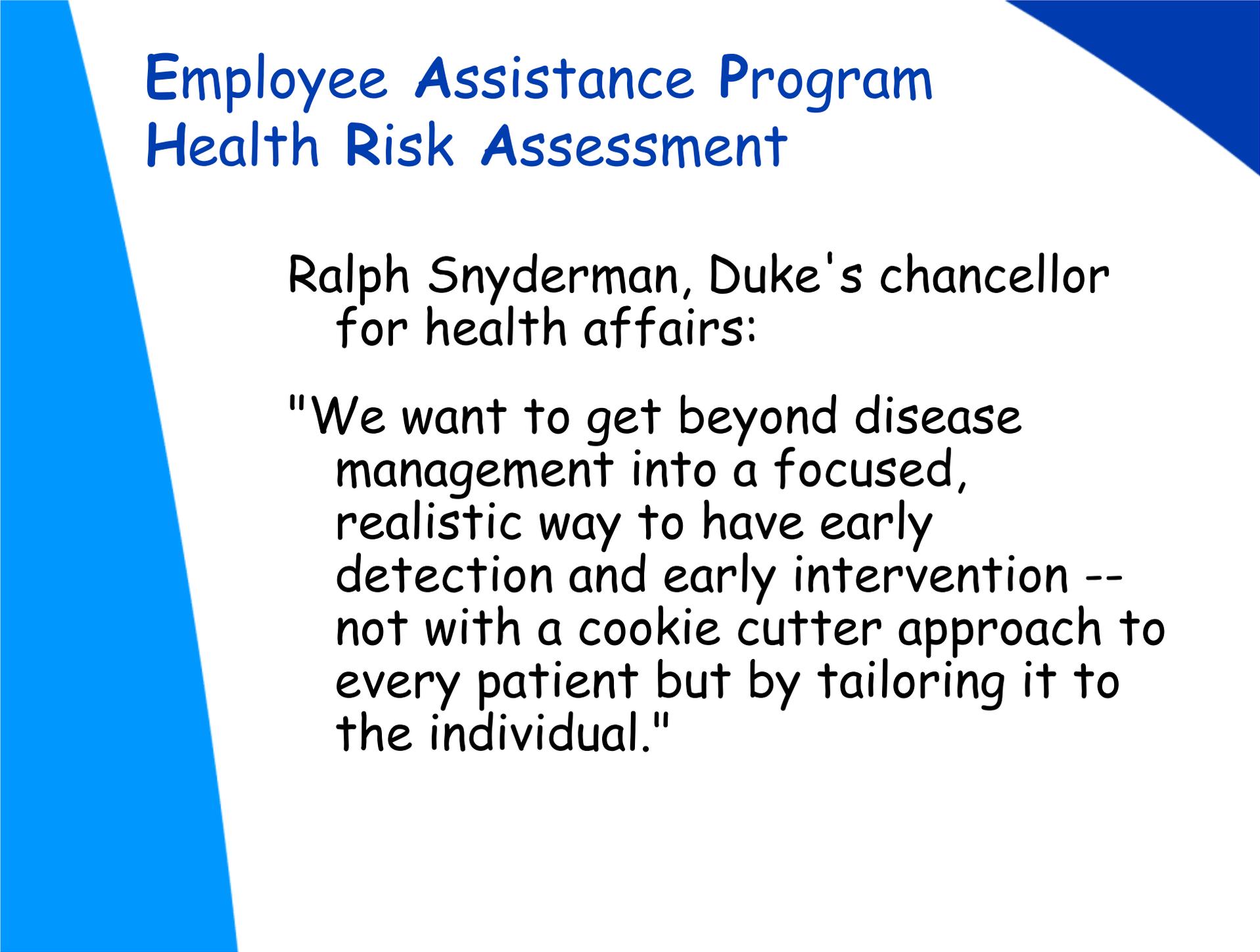
HRA

1950/
2002

1974

1985

1990/2001



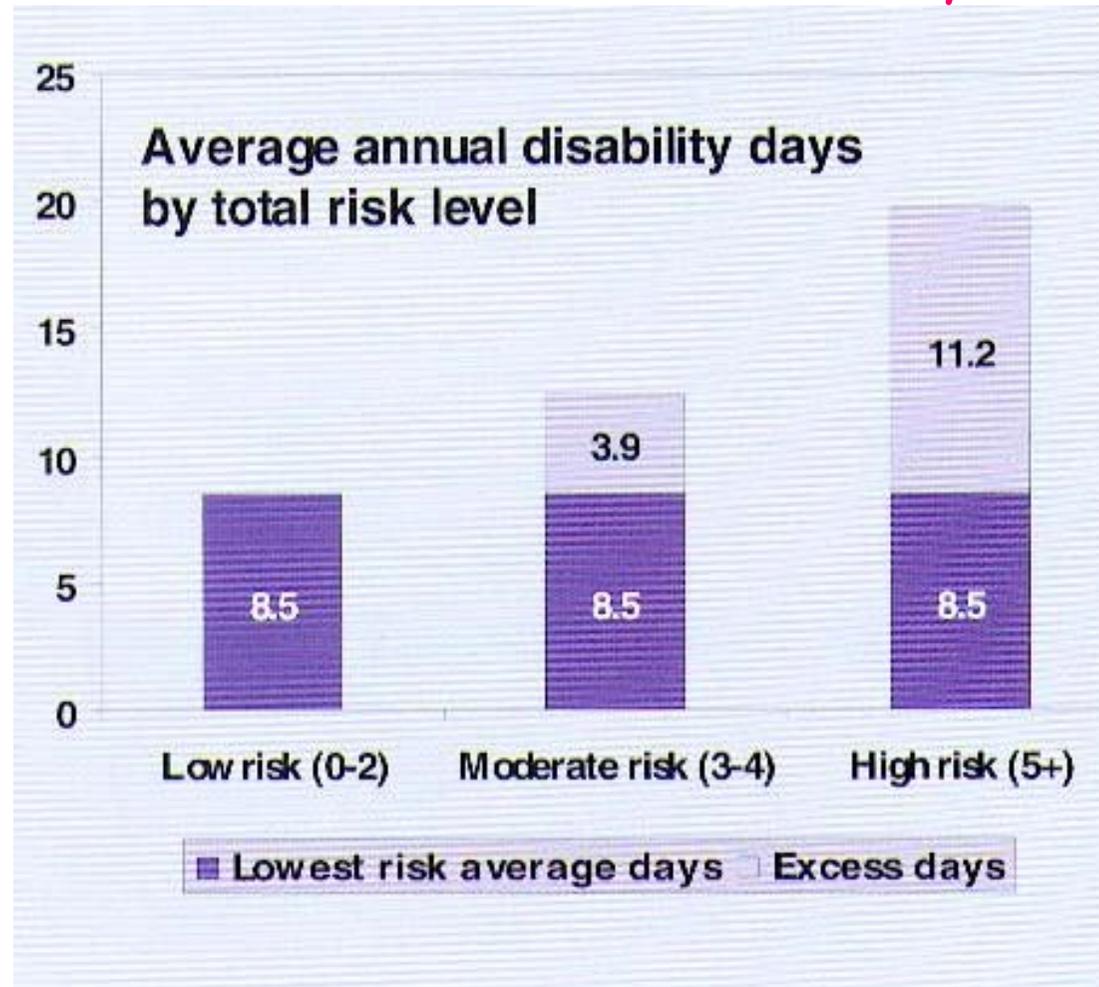
Employee Assistance Program Health Risk Assessment

Ralph Snyderman, Duke's chancellor
for health affairs:

"We want to get beyond disease
management into a focused,
realistic way to have early
detection and early intervention --
not with a cookie cutter approach to
every patient but by tailoring it to
the individual."

Health Risk Assessment

More health risks lead to more disability absence days



HRA: Risiko-Senkung

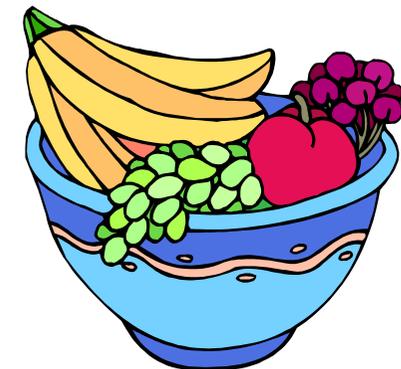
1. Risikoverhalten und Höhe des Risikos
2. Bereitschaft zur Verhaltensänderung

Unterscheidung erforderlich zwischen denen, die:

- Verhaltensänderung brauchen und wollen
 - » *Gruppe mit hohem Erfolgspotential*
- Verhaltensänderung brauchen und nicht wollen
 - » *Zielgruppe für Information und Motivation*
- Verhaltensänderung wollen aber nicht brauchen
 - » *Langfristiger Nutzen durch anhaltend niedriges Risiko*

Maßnahmen - Beispiele

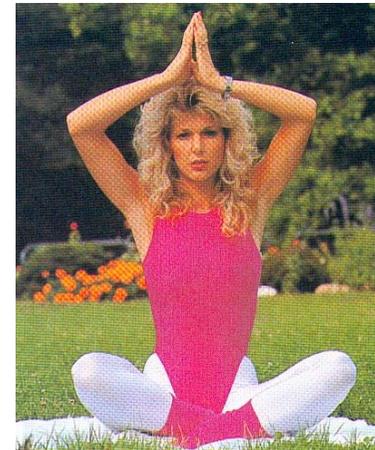
- **Gesundheitstage**
 - Ernährung
 - Bewegung
 - Alkohol
 - Reisen
 - Bildschirmarbeitsplatz-Ergonomie
- **Fitneß-Center**
- **Wirbelsäulengymnasitk**
- **Training Heben und Tragen**
- **Ernährungsberatung**
- **Rauch-Stop Unterstützung**



INITIATIVEN - Beispiele

Fokus auf Priorität: STRESS

- Stress Management Trainings
(„Pump up your Energy“)
- Entspannungstechniken
 - Tai Chi
 - Yoga
 - Muskel Relaxation
 - Massage
- Work Life Balance
- Screening Psychischer Arbeitsbelastung



Gesundheitsmanagement: INITIATIVEN

- ▶ Gezielte Gesundheitsförderung
- ▶ Effektivität prüfen mittels HRA
- ▶ Unterstützung erfolgreicher Programme
- ▶ Kosten-Nutzen-Verhältnis abschätzen
- ▶ Ziele setzen zur Senkung des gesamten Gesundheitsrisikos
- ▶ Wirkung abschätzen im Employee Opinion Trend Survey, Culture Survey etc