

Wir alle gehören dazu

2023 Überprüfung der Auswirkungen von Vielfalt, Gleichbehandlung und Inklusion



Johnson & Johnson

Willkommen

Die in unserem Credo verankerten Werte Vielfalt, Gleichbehandlung und Inklusion (DEI, Diversity, Equity and Inclusion) sind die Grundlage für unser Streben nach einer gesünderen und gleichberechtigteren Welt. DEI ist seit mehr als einem Jahrhundert Teil unserer Kultur.

Unser starkes Fundament im Bereich DEI ermöglicht es uns, auch weiterhin zuzuhören und mutige Maßnahmen zu ergreifen, um neue Herausforderungen zu meistern, die unser Geschäft beeinflussen. Wir bewerten kontinuierlich unsere DEI-Strategien und -Programme und entwickeln sie weiter, um den Bedürfnissen unserer Interessengruppen gerecht zu werden. Unser strategischer Ansatz befähigt unsere mehr als 130.000 Mitarbeiter, Johnson & Johnson zu einem Ort zu machen, an dem **wir alle dazugehören**.

Wir sind davon überzeugt, dass wir durch die Schaffung einer Organisation – und einer globalen Gesellschaft –, in der sich die Menschen zugehörig fühlen, die größten Gesundheitsprobleme von heute lösen können.

Unser Credo

Allem voran steht unsere Verantwortung gegenüber den Patienten, Ärzten und dem Pflegepersonal, aber auch gegenüber Müttern und Vätern und all den Menschen, die unsere Produkte verwenden oder unsere Dienste in Anspruch nehmen. Die Erfüllung ihrer Bedürfnisse erfordert von uns stets ein hohes Qualitätsniveau. Wir müssen ständig bemüht sein, Nutzen zu erbringen, unsere Kosten zu reduzieren und angemessene Preise beizubehalten. Aufträge unserer Kunden müssen umgehend und zuverlässig ausgeführt werden. Unseren Geschäftspartnern müssen wir die Möglichkeit geben, einen angemessenen Gewinn zu erzielen.

Wir tragen Verantwortung für unsere Mitarbeiter, die weltweit für uns tätig sind. Wir müssen ein inklusives Arbeitsumfeld schaffen, in dem jede Person als Individuum geachtet wird. Wir müssen ihre Vielfalt und Würde respektieren und ihre Verdienste anerkennen. Mitarbeiter müssen auf die Sicherheit und Bedeutung ihres Arbeitsplatzes vertrauen sowie Erfüllung in ihrer Arbeit finden können. Die Vergütung für die Arbeit muss fair und angemessen sein, die Arbeitsplätze sauber, ordentlich und unfallsicher. Wir müssen die Gesundheit und das Wohlergehen unserer Mitarbeiter fördern und sie bei der Erfüllung ihrer familiären und anderen persönlichen Verpflichtungen unterstützen. Die Mitarbeiter müssen sich ermutigt fühlen, Vorschläge zu machen und auch Beschwerden vorzutragen. Bei entsprechender Qualifikation muss Chancengleichheit gegeben sein, sowohl bei der Einstellung als auch bei Entwicklung und Förderung. Wir müssen hochgradig qualifizierte Führungskräfte einsetzen, die gerecht und ethisch handeln.

Wo wir leben und arbeiten, tragen wir auch Verantwortung. Das gilt ebenso für die gesamte Menschheit. Wir müssen Menschen helfen gesünder zu leben, in dem wir besseren Zugang zu Medizin und Pflege ermöglichen. Wir müssen uns als gute Staatsbürger erweisen, das Gemeinwohl im Auge haben, Wohltätigkeitsorganisationen unterstützen, uns für die Gesundheitsfürsorge und die Bildung einsetzen sowie auch unseren angemessenen Teil an Steuern tragen. Wir müssen das uns für unsere Arbeit anvertraute Firmeneigentum in gutem Zustand erhalten und lassen dabei den Schutz der Umwelt nicht außer Acht.

Schließlich sind wir unseren Aktionären gegenüber verantwortlich. Ein angemessener Gewinn muss erwirtschaftet werden. Wir müssen mit neuen Ideen experimentieren. Die Forschung muss vorangetrieben werden, fortschrittliche Entwicklungsprogramme sind zu entwerfen, Investitionen in die Zukunft sind zu tätigen und durch Fehler entstandene Verluste müssen getragen werden. Neue Ausstattungen müssen erworben werden, neue Anlagen errichtet werden; auch sind neue Produkte auf den Markt zu bringen. Reserven als Vorsorge für schlechtere Zeiten müssen gebildet werden. Wenn wir nach diesen Grundsätzen handeln, sollten Aktionäre auch angemessene Gewinne erzielen können.

Johnson&Johnson

Über diese Überprüfung

Diese fünfte jährliche **Wir alle gehören dazu: Überprüfung der Auswirkungen von DEI** beleuchtet die Erfahrungsberichte unserer J&J-Kollegen und -Partner, die DEI in unserem Unternehmen und in unseren Märkten vorantreiben. Wir zeigen den Zusammenhang zwischen DEI und Innovation und den daraus resultierenden Nutzen für unsere Patienten, Kunden, Mitarbeiter und Gemeinschaften. Unsere DEI-Vision, -Mission und -Strategie untermauern alles, was wir in unserer globalen Organisation tun, und machen DEI zur Grundlage unserer täglichen Arbeit.

Informationen zur finanziellen Performance von Johnson & Johnson und seinen Tochtergesellschaften sowie der „Warnhinweis zu zukunftsgerichteten Aussagen“ sind in den Geschäftsberichten von Johnson & Johnson zu finden, die unter www.jnj.com/about-jnj/corporate-reports abrufbar sind.

Im November 2021 gab das Unternehmen seine Absicht bekannt, den Geschäftsbereich Consumer Health in ein neues, börsennotiertes Unternehmen auszugliedern, das nun Kenvue heißt. Die Abspaltung von Kenvue wurde 2023 abgeschlossen, und alle Informationen und Daten, die Kenvue betreffen, sind nicht Teil dieses Berichts.

Wir freuen uns über Rückfragen oder Kommentare zum Inhalt dieses Berichts unter DiversityandInclusion@its.jnj.com.



Eine Anmerkung des CEO

Bei Johnson & Johnson ist DEI eine geschäftliche Notwendigkeit. Unsere vielfältige, globale Belegschaft und unsere Kultur der Zugehörigkeit beschleunigen die Innovation, damit wir die größten gesundheitlichen Herausforderungen der Welt bewältigen können.

In einer dynamischen Welt ermöglicht es uns unser starkes DEI-Fundament, unser Geschäft voranzutreiben und die Bedürfnisse all derer zu erfüllen, die auf uns zählen.

Unsere jährliche **Wir alle gehören dazu: Überprüfung der Auswirkungen von DEI** enthält eine Sammlung von Beispielen für bewährte DEI-Vorgehensweisen aus dem gesamten Johnson & Johnson-Konzern, die durch Daten und Erfahrungsberichte aus der ganzen Welt veranschaulicht werden.



Ich bin stolz auf das, was unsere Teams im Jahr 2023 erreicht haben. In unserer jüngsten Credo-Umfrage stimmten 85 % der Mitarbeiter zu, dass „J&J ein inklusives Arbeitsumfeld bietet, in dem jeder Mitarbeiter als Individuum betrachtet wird“. Wenn unsere Mitarbeiter so auftreten, wie sie wirklich sind, und befähigt werden, sich für sich selbst und ihre Gemeinschaft einzusetzen, ist unser Erfolgspotenzial noch größer.

Wir glauben an die Kraft der Gleichbehandlung zur Gestaltung eines besseren Geschäftsumfelds und einer gesünderen Welt. Seit 2020 hat Our Race to Health Equity 4,5 Millionen People of Color in den Vereinigten Staaten durch von der Community geführte Programme erreicht, die lebenswichtige Gesundheitsdienste und -informationen bereitstellen. Auf diese Weise tragen wir dazu bei, die Gesundheitslücke zwischen den Gruppen mit unterschiedlicher ethnischer Zugehörigkeit zu schließen und einen gleichberechtigteren Zugang zur Gesundheitsversorgung zu fördern.

Wir tragen auch dazu bei, die Zukunft der klinischen Studien zu gestalten, indem wir dafür sorgen, dass sie vielfältiger, inklusiver und gleichberechtigter werden. Dies hilft uns, die Bedürfnisse der verschiedenen Gemeinschaften, denen wir dienen, besser zu verstehen und zu erfüllen. In den USA gaben wir 3,9 Milliarden Dollar für diverse Tier-1-Zulieferer und kleine Unternehmen aus, und wir haben unser Programm für Lieferantenvielfalt weltweit weiter vorangetrieben und sind in 20 Ländern vertreten.

Unsere DEI-Auswirkungen wären ohne das gemeinsame Engagement der Kollegen von Johnson & Johnson nicht möglich. Gemeinsam gestalten wir eine Zukunft, in der Gleichbehandlung und gute Gesundheit für die Menschen, die jeden Tag auf uns zählen, zum Greifen nahe sind.

Joaquin Duato

Joaquin Duato
Vorsitzender und Vorstandsvorsitzender



Joaquin Duato, Chairman of the Board und Vorstandsvorsitzender, macht ein Foto mit Mitarbeitern während einer Unternehmensveranstaltung im J&J World Headquarter in New Brunswick, NJ



Joaquin Duato, Chairman und Vorstandsvorsitzender, unterhält sich mit Mitarbeitern während einer Führung durch ein Forschungslabor von Johnson & Johnson

Eine Anmerkung der CDEIO

Die in unserem Credo verankerten DEI-Werte sind die Grundlage für unser Streben nach einer gesünderen und gleichberechtigteren Welt.

2023 war ein aufregendes Jahr für Johnson & Johnson. Wir feierten den 80. Jahrestag unseres Credos, in dem es heißt: „Wir müssen ein inklusives Arbeitsumfeld schaffen, in dem wir die Würde und Vielfalt jedes Einzelnen respektieren und seine Verdienste anerkennen.“

Die Daten und Geschichten von Kollegen in diesem Bericht veranschaulichen unser unerschütterliches Engagement für DEI, das **heute so wichtig ist wie nie zuvor**. Im Rahmen unserer globalen DEI-Strategie bin ich stolz darauf, Ihnen einige unserer Erfolge des vergangenen Jahres vorstellen zu können.



Wir fördern auch weiterhin eine Belegschaft mit unterschiedlichen Hintergründen, Kulturen, Fähigkeiten und Perspektiven. Unser Access-Ability Disability Recruitment & Support Program für den Zugang zu Mitarbeitern mit Behinderungen ist ein Beispiel für unsere Vision und Mission, ein ganzheitliches, inklusives und förderliches Umfeld für Mitarbeiter mit unterschiedlichen Fähigkeiten zu schaffen.

Wir beschleunigen unsere globale Kultur der Inklusion, bei der jeder Einzelne dazugehört. Wir haben unser DEI-Reifegradmodell auf den Markt gebracht, ein einzigartiges Tool zur Optimierung von Geschäftsergebnissen durch DEI auf lokaler Ebene. Wir haben das Tool in fünf Ländern erprobt und konnten so unsere DEI-Strategie an die länderspezifischen Bedürfnisse anpassen.

Wir treiben Innovation und Wachstum voran, um Märkte auf der ganzen Welt zu bedienen. Über unser globales JLABS-Inkubatorennetzwerk haben wir in innovative Unternehmen in der Frühphase investiert, darunter **48 von Frauen geführte Teams** und **36 Teams, die von People of Color geleitet werden**.

Wir sind entschlossen, die gesundheitliche Gleichbehandlung für alle zu fördern. Bis 2023 wurden **80 Millionen Dollar** kumulativ durch Our Race to Health Equity investiert, um lebenswichtige Gesundheitsdienste und -informationen für People of Color in den USA bereitzustellen. Zusammen haben diese Bemühungen **4,5 Millionen People of Color** lebenswichtige Gesundheitsdienste und -informationen zur Verfügung gestellt und **600.000 Fachkräfte im Gesundheitswesen** geschult und unterstützt, um eine kulturbewusstere Pflege zu ermöglichen.

Vielen Dank an die Kollegen und Partner von Johnson & Johnson auf der ganzen Welt, die diesen Erfolg möglich gemacht haben.

Gemeinsam fördern wir die Kraft der DEI, um die dringendsten Herausforderungen im Gesundheitswesen zu lösen.

Wanda Bryant Hope
Chief Diversity, Equity & Inclusion Officer



Wanda Bryant Hope, Chief Diversity Equity & Inclusion Officer, trifft sich mit einem Kollegen am Hauptsitz von Johnson & Johnson in New Brunswick, NJ



Wanda Bryant Hope, Chief Diversity Equity & Inclusion Officer, besichtigt das Powerhouse Museum von Johnson & Johnson in New Brunswick, NJ

Die DEI-Meilensteine von Johnson & Johnson

1886 bis 1944



Das Unternehmen wird 1886 gegründet; **acht der ersten 14 Mitarbeiter sind Frauen.***

Im Jahr 1898 führen wir die Unternehmenspolitik ein, eine Stelle zu besetzen und das Gehalt für **Mitarbeiter zu zahlen, die im aktiven Militärdienst stehen.**



Die **erste Wissenschaftlerin** wird 1908 eingestellt. Acht von 36 Abteilungsleitern sind Frauen.*



Mitten in der Großen Depression setzt sich General Robert Wood Johnson im Jahr 1933 für eine 30- bis 40-Stunden-Woche ein; bietet **eine Lohnerhöhung von 5 % an.****



Unser Credo wurde im Jahr 1943 verfasst und beschreibt unsere Verpflichtungen, Werte und die Art und Weise, wie wir verantwortungsvoll handeln müssen.*



Für einen detaillierteren Einblick in die DEI-Meilensteine von Johnson & Johnson, [klicken Sie hier](#)

1945 bis 1969

Im Jahr 1945 **stellten wir vorrangig verwundete Veteranen des Zweiten Weltkriegs mit einer Dienstunfähigkeit ein**, eine Gruppe, die nach ihrem US-Militärdienst nur schwer eine Beschäftigung fand. Die Politik des Unternehmens wurde 1945 als die großzügigste Unternehmenspolitik ihrer Art in der Branche bezeichnet.

1963 treffen sich unsere **Führungskräfte mit Dr. Martin Luther King, Jr.** am Hauptsitz des Unternehmens in New Brunswick, NJ. Eines der Themen, die sie diskutieren, ist die verstärkte Einstellung Schwarzer/ afroamerikanischer Mitarbeiter.

Wir werden Partner des Fortschrittsplans von US-Präsident Johnson aus dem Jahr 1964, der die Beseitigung der Diskriminierung in der Beschäftigung zum Ziel hat.*

Neben anderen Rekrutierungsaktivitäten rekrutierten wir 1969 **an 21 HBCUs** (Historisch Schwarze Colleges und Universitäten) und richteten **mit drei HBCUs Kooperationsprogramme** ein. Mit Unterstützung des Unternehmens leiten fünf unserer Mitarbeiter in Chicago eine unternehmensinterne Freiwilligenbank, die afroamerikanische Hochschulabsolventen mit Stellen in amerikanischen Unternehmen zusammenbringt.

1970 bis 2010

Nancy Lane wurde 1976 **die erste weibliche und die erste Schwarze bzw. afroamerikanische Vizepräsidentin.***

Das Programm „Global Bridge to Employment“ richtet sich an Highschool-Schüler in **unterversorgten Gemeinschaft** und wurde 1992 ins Leben gerufen.*

Unser **Global Supplier Diversity and Inclusion Program** wurde 1998 ins Leben gerufen.

Im Jahr 2003 umfassen die Leistungspläne für Arbeitnehmer **gleichgeschlechtliche Partner.**

„**Geschlechtsidentität und -ausdruck**“ wurde 2005 in unsere Antidiskriminierungsrichtlinie aufgenommen. Leistungspläne werden 2009 ausgeweitet und umfassen jetzt auch **Transgender-Mitarbeiter.**

2011 bis 2018

Wir traten 2011 dem **Billion Dollar Roundtable** bei und geben jährlich mindestens 1 Milliarde US-Dollar für zertifizierte Unternehmen aus, die von Minderheiten und Frauen geführt werden.

Im Jahr 2015 haben wir die **Initiative WiSTEM²D** (Women in Science, Technology, Math, Manufacturing and Design (Frauen in Wissenschaft, Technologie, Mathematik, Fertigung und Design)) gestartet.

Der erste **Inclusion Index** wird Teil der jährlichen Mitarbeiterbefragung Our Voice im Jahr 2017.

Im Jahr 2017 **fürten wir unsere erste globale DEI-Strategie** ein, die es uns ermöglicht hat, unseren Fokus an DEI auszurichten und eine Vision, Mission und Definition zu verankern, die weltweit Anklang findet.

Im Jahr 2018 haben wir **unser Credo aktualisiert, um unser Engagement für DEI mit den Worten zu bekräftigen:** „Wir müssen ein inklusives Arbeitsumfeld schaffen, in dem jeder Mensch als Individuum betrachtet wird. Wir müssen ihre Vielfalt und Würde respektieren und ihre Verdienste anerkennen.“

2019 bis 2023

Im Jahr 2019 starten wir das **Experienced Military Veteran Leadership Development Program** und das **Center for Health Worker Innovation** mit einer Zusage von 250 Millionen US-Dollar von Johnson & Johnson und der Johnson & Johnson Foundation.

Wir sind das einzige Unternehmen, **das den Black Maternal Health Momnibus Act** unterstützt, und im Jahr 2020 werden wir **Mitbegründer der Equitable Maternal Health Coalition.**

Im Jahr 2020 weiten wir unsere Bemühungen aus, **die Vielfalt bei klinischen Studien zu erhöhen**, um gesundheitliche Ungleichheiten in unterrepräsentierten Gemeinschaften zu bekämpfen.

Im Jahr 2022 **erneuert das Office of DEI seine globale Strategie.**

Im Jahr 2023 testeten wir unser Tool zum **DEI-Reifegradmodell in fünf Ländern**, das eine Analyse von **140 Kriterien und 20 Dimensionen** von DEI ermöglicht.

* Bild mit freundlicher Genehmigung: Johnson & Johnson Archives;

** Bild mit freundlicher Genehmigung: Library of Congress, Prints & Photographs Division, Fotografie von Harris & Ewing [Reproduktionsnummer, z. B. LC-USZ62-123456].

2022–2023 DEI-Anerkennungen

Bester Ort zum Arbeiten



US-amerikanische Veteranen



Bezüglich Behinderung



Bezüglich Geschlecht



LGBTQIA+



Ethnische Herkunft / Ethnische Zugehörigkeit



Besonderheiten



Unsere DEI-Strategie

Seit mehr als 135 Jahren sind die Werte Vielfalt, Gleichbehandlung und Inklusion Teil unserer Unternehmenskultur bei J&J und fließen in unser tägliches Handeln ein. Unser Credo beschreibt unsere Verantwortung, ein inklusives Umfeld zu schaffen und die Würde und Vielfalt aller Menschen zu achten.

Unsere DEI-Strategie nutzt Daten und Erkenntnisse, um unsere globalen Prioritäten zu bestimmen, Innovationen zu beschleunigen und die Wirkung für Patienten, Mitarbeiter und Fachkräfte im Gesundheitswesen zu maximieren.




Vielfalt

Bei der Vielfalt geht es um die einzigartige Perspektive jedes Einzelnen. Es geht um jeden von uns, um unsere Kollegen und um die Welt, für die wir sorgen – alle Hintergründe, Fähigkeiten, Überzeugungen und die gesamte Bandbreite menschlicher Erfahrungen.



Gleichbe- handlung

Gleichbehandlung bedeutet, Tools und Ressourcen auf die individuellen Bedürfnisse jedes Einzelnen zuzuschneiden und unsere Systeme und Prozesse kontinuierlich zu verbessern, **damit jeder die Möglichkeit hat, sein Potenzial voll auszuschöpfen.**



Inklusion

Inklusion bedeutet, ein tiefes Gefühl der Zugehörigkeit zu schaffen, wo jeder Einzelne wertgeschätzt wird, Ideen offen geteilt werden und diese Kultur für alle vorangebracht wird.



Inklusion

Wir beschleunigen unsere globale **Kultur der Inklusion**, zu der jeder Einzelne gehört



Vielfalt

Wir bilden eine Belegschaft mit **unterschiedlichen Hintergründen, Kulturen, Fähigkeiten und Perspektiven**



Gleichbehandlung

Mitarbeiter- und Geschäftsprozesse umgestalten, um **Gleichbehandlung für alle zu erreichen**



Innovation

Innovation und Wachstum in unserem Unternehmen vorantreiben und verschiedene Märkte auf der ganzen Welt bedienen

DEI-Wünsche und -Ziele

Fortschritte bei den SDGs

Unsere ehrgeizigen DEI-Ziele zielen darauf ab, positive Ergebnisse im Sinne von fünf der 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (SDGs) zu erzielen.

Erfahren Sie mehr →



Im Jahr 2023 haben wir nach der Trennung von unserem Consumer-Health-Geschäft und dem damit verbundenen Abbau von rund 15 % unserer Belegschaft unsere angestrebten Diversitätsziele für Health for Humanity neu bewertet. In Anbetracht der Veränderung der Gesamtzahl unserer Mitarbeiter haben wir unsere Fortschritte in Bezug auf Schwarze/ afroamerikanische Personen im Management nicht als Prozentsatz des Wachstums bewertet, sondern dieses angestrebte Ziel als Prozentsatz unserer Belegschaft neu festgelegt, was mit der Messung unserer anderen angestrebten Diversitätsziele übereinstimmt. Diese Methode trägt dazu bei, Einstellungen, Fluktuation und Übernahmen/Veräußerungen zu normalisieren, und entspricht auch der bewährten Praxis der Branche.

Mehr erfahren →

Unsere Fortschritte sind folgende:

Unsere angestrebten DEI-Ziele

Unser angestrebtes Ziel: Bis 2025 soll der Anteil von Frauen in Führungspositionen weltweit auf 50 % steigen.

Unsere Ergebnisse: Ende 2023 werden weltweit 49 % der Führungspositionen von Frauen besetzt sein.¹

Auf dem richtigen Weg



Unser angestrebtes Ziel: Bis 2025 soll der Anteil Schwarzer und afroamerikanischer Mitarbeiter in Führungspositionen in den USA 6,8 % betragen.

Unsere Ergebnisse: Ende 2023 waren weltweit 6,5 % der Führungspositionen mit Schwarzen und afroamerikanischen Mitarbeitern besetzt.²

Auf dem richtigen Weg



Im Jahr 2022 erreichten wir 36 % ethnische Vielfalt in Führungspositionen in den USA. 2023 verbesserten wir unsere Ergebnisse, indem wir 36,4 % ethnische Vielfalt in Führungspositionen erreichten.¹

DEI bei Johnson & Johnson ist ein wesentliches Element zur Unterstützung des Fortschritts auf dem Weg zu unserem Ziel, die Entwicklung der Gesundheit der Menschheit grundlegend zu verändern, und steht im Einklang mit der Umwelt-, Sozial- und Governance-Strategie (ESG, Environmental, Social and Governance) von J&J. Die ESG-Strategie hilft J&J dabei, eine nachhaltige Wirkung zu erzielen und einen langfristigen Wert für unser Unternehmen und die Gesellschaft zu schaffen, indem sie unseren Ambitionen einen Rahmen gibt, unser Handeln bestimmt und Rechenschaft über unsere Vision für die Zukunft ablegt.

Messung der Fortschritte

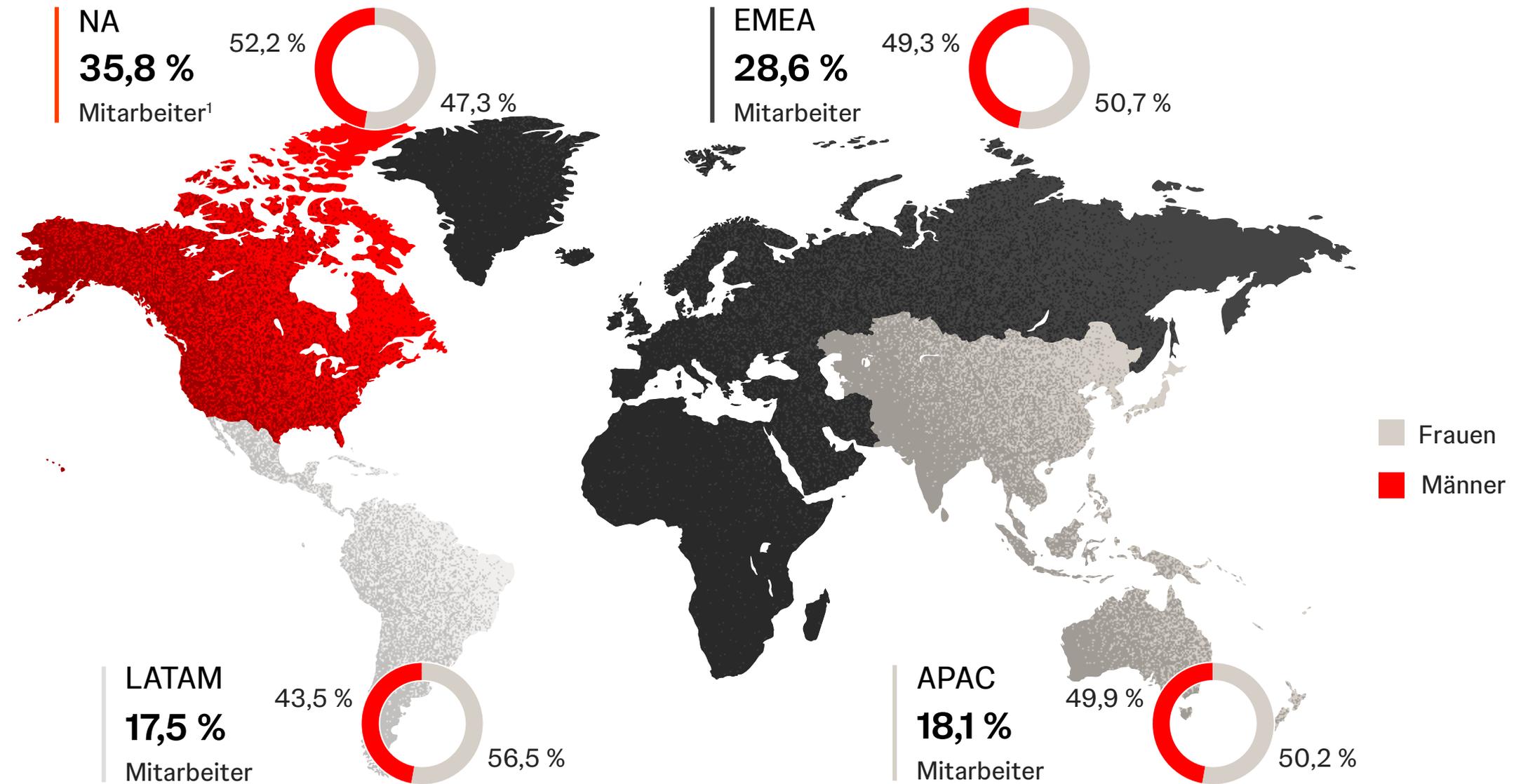
Wir verfolgen unsere Fortschritte bei der Förderung von DEI im gesamten Unternehmen auf verschiedene Weise, um sicherzustellen, dass wir die Bedürfnisse von Mitarbeitern, Patienten, Kunden und Investoren besser erfüllen können. Zu den wichtigsten Methoden, mit denen wir unsere Fortschritte messen und offenlegen, gehören:

- **Jahresbericht von Health for Humanity:** Wir berichten öffentlich und transparent über unsere Fortschritte bei der Erreichung unserer ehrgeizigen DEI-Ziele im Bereich Health for Humanity, zusammen mit vollständigen Leistungsdaten, die extern überprüft und abgesichert sind.
- **Compliance und Chancengleichheit:** Wir verfügen über globale Richtlinien und achten streng auf die Einhaltung aktueller und neuer Gesetze und Vorschriften zur Beschäftigung und DEI-bezogenen Angelegenheiten.
- **Interne Berichterstattung:** Wir stellen unseren Führungskräften regelmäßig Kennzahlen zur Talententwicklung, Inklusion und Vielfalt zur Verfügung, damit sie die Fortschritte bewerten können.
- **Erwartungen an die DEI-Führung:** Die Führungskräfte von J&J sind dafür verantwortlich, vielfältige und inklusive Teams zu entwickeln und eine Kultur der Zugehörigkeit für alle Mitarbeiter zu fördern.
- **Zuhören, was die Mitarbeiter sagen:** Eine Teilmenge der Antworten aus unserer jährlichen Our Credo-Umfrage wird zum Inclusion Index zusammengefasst – ein zusammengesetztes Maß dafür, wie unsere Führungskräfte eine Kultur der Inklusion umsetzen. Der Inclusion Index ist Teil unseres DEI-Statusberichts für Vice Presidents (VP) und beeinflusst die allgemeine Leistungsbewertung auf VP-Ebene.
- **Führend in der Branche:** Das Benchmarking unserer Leistung im Vergleich zu Branchenkollegen spiegelt die Wirkung wider, die wir durch DEI erzielen. Wir erhalten häufig Auszeichnungen für unsere DEI-Programme und werden von mehreren Rating-Organisationen hoch eingestuft (siehe Abschnitt: [Auszeichnungen und Anerkennungen](#)).

¹ Managementpositionen sind definiert als alle Positionen M1+ in den Geschäftsbereichen und Funktionsgruppen von Johnson & Johnson.

² Die Zielvorgabe wurde aktualisiert, um der Bevölkerungsrepräsentation Rechnung zu tragen.

Johnson & Johnson's Mitarbeiter



1 0,5 % lehnten eine Antwort ab.

Die Werte wurden auf das nächste Zehntel gerundet. Aufgrund von Rundungen addieren sich die Zahlen nicht genau zu den angegebenen Gesamtsummen, und die Prozentangaben spiegeln möglicherweise nicht genau die absoluten Zahlen wider.

Mehr Wirkung für Patienten und Kunden

Wir gestalten eine Zukunft, in der Gleichbehandlung und gute Gesundheit für die Menschen, die jeden Tag auf uns zählen, zum Greifen nahe sind. Wir arbeiten mit Unternehmen, politischen Entscheidungsträgern sowie akademischen und Interessenvertretungsorganisationen zusammen, um die Gesundheitsversorgung zu verbessern. Wir nutzen unsere Plattformen, um das Bewusstsein für Krankheitszustände und kulturell relevante Gesundheitskonzepte zu schärfen.



Die Gesundheitslücke zwischen den unterschiedlichen ethnischen Gruppen schließen

Im Mittelpunkt des Engagements von J&J für gesundheitliche Gleichbehandlung steht unser Wunsch, eine Welt zu schaffen, in der die Hautfarbe nicht über den Zugang zur Gesundheitsversorgung, die Qualität der Versorgung oder die Gesundheitsergebnisse entscheidet.

Die 2020 gestartete Initiative Our Race to Health Equity (ORTHE) ist auf mehrere Jahre angelegt und mit mehreren Millionen Dollar dotiert. Sie zielt darauf ab, ethnische und soziale Ungerechtigkeit als Bedrohung für die öffentliche Gesundheit zu beseitigen, indem gesundheitliche Ungleichheiten für People of Color im Land beseitigt werden.

Mehr erfahren →

Mit einer Investition von fast 38 Millionen Dollar hat der von ORTHE geleitete Business Matching Fund bisher mehr als 50 Programme unterstützt. J&J verdoppelt den Dollarbetrag, den jeder J&J-Geschäftsbereich in Initiativen zur Förderung der gesundheitlichen Gleichbehandlung in den USA investiert, und unterstützt damit Organisationen, die sich für mehr gesundheitliche Gleichbehandlung einsetzen. Darüber hinaus haben wir im Jahr 2023 mehrere Programme ins Leben gerufen und fortgeführt, die dazu beitragen, Barrieren in der Versorgung zu beseitigen, die Vielfalt in der medizinischen Ausbildung zu fördern und Initiativen zur gesundheitlichen Gleichbehandlung zu unterstützen, wie die folgenden Beispiele zeigen.

Die Gesundheit in der Gemeinschaft unterstützen

Unsere Initiative „My Health Can't Wait“ unterstützt Wellness-Veranstaltungen in Städten in den gesamten USA, um People of Color dort abzuholen, wo sie stehen, und ihnen die Informationen und Ressourcen an die Hand zu geben, die sie für ihre Gesundheitsvorsorge benötigen. Im Jahr 2023 haben wir den Zugang zu wichtigen Gesundheitsinformationen und Unterstützung für Patienten und Betreuer in unterversorgten Gemeinden durch Wellness-Veranstaltungen, die von lokalen Organisationen durchgeführt werden, und online über MyHealthCantWait.com erweitert.



Auswirkungen im Jahr 2023

4,5 Millionen

People of Color durch ORTHE-Programme erreicht

600.000

Fachkräfte im Gesundheitswesen, die durch kulturbewusste Schulungen und den Aufbau von Kapazitäten erreicht werden

80 Millionen Dollar

bis Ende 2023 kumulativ in Programme investiert, die lebenswichtige Gesundheitsdienste und -informationen für People of Color bereitgestellt haben



Auswirkungen im Jahr 2023

35.000

Materialien zur gesundheitlichen Aufklärung verteilt

100.000

Menschen, die über kommunale Organisationen bei 25 Veranstaltungen in 19 Städten in den USA erreicht wurden

16.000

Vorsorgeuntersuchungen, die von lokalen Gesundheitsunternehmen angeboten werden

Gleichbehandlung in den Vordergrund stellen

Wir setzen uns weiterhin dafür ein, dass Schwarze Amerikaner die Versorgung erhalten, die sie verdienen, und dass der unnötige, verheerende Verlust einer Gliedmaße vermieden wird. Schwarze Amerikaner mit peripherer arterieller Verschlusskrankheit (pAVK) haben ein bis zu viermal höheres Amputationsrisiko als weiße Amerikaner.³ „Save Legs, Change Lives“ ist unsere mehrjährige Initiative zur Bekämpfung der versteckten Gefahr von pAVK-bedingten Amputationen.



Auf der Grundlage von Informationen aus unserem pAVK Health Equity Assessment Tracker, einem Tool zur Identifizierung von Communities in den USA mit erhöhtem Amputationsrisiko im Zusammenhang mit pAVK, haben wir die Aufklärung in Communities mit höherem Risiko in den Vordergrund gestellt und die Früherkennung von pAVK mit kostenlosen Untersuchungen auf 68 Veranstaltungen im ganzen Land gefördert. Im Laufe des Jahres setzten wir uns mit führenden Vertretern des Kongresses für die Wiedereinführung des Amputation Reduction and Compassion Act (Gesetz zur Reduzierung von Amputationen und zur Förderung des Mitgefühls) ein – eine parteiübergreifende Gesetzesvorlage, die Medicare und Medicaid dazu verpflichten würde, Screening-Tests für Patienten, die als hochgradig gefährdet für pAVK gelten, vollständig zu übernehmen. **Mehr erfahren** →

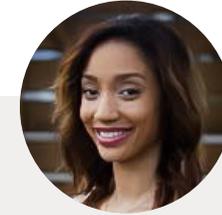
Besser atmen

Lungenkrebs betrifft überproportional Schwarze und Asiatisch-Amerikanische, Native Hawaiianische und Pazifische Insulaner (AANHPI), also historisch unterversorgte Bevölkerungsgruppen, die mit Hindernissen bei der Früherkennung konfrontiert sind. Angehörige der Schwarzen Community haben im Vergleich zu weißen Amerikanern eine um 21 % geringere Wahrscheinlichkeit, fünf Jahre mit Lungenkrebs zu überleben.⁴ Im Jahr 2023 haben wir Initiativen gestartet, die dazu beitragen sollen, gesundheitliche Ungleichheiten für AANHPI und Schwarze Patienten zu beseitigen.

Unsere Bemühungen umfassten:

- Zusammenarbeit mit LUNGeVity, einer gemeinnützigen Organisation, die sich auf Lungenkrebs spezialisiert hat, und dem Asian & Pacific Islander American Health Forum, um Bildungsressourcen in mehreren Sprachen zu entwickeln und zu verbreiten, die für und von AANHPI-Communities erstellt wurden;
- Veranstaltung von zwei Beratungsgremien, in denen AANHPI-Onkologen zusammenkommen, um klinische Ansätze für die Behandlung von AANHPI-Patienten mit nicht-kleinzelligem Lungenkrebs zu untersuchen;
- Einführung von BeLUNG Here, einem digitalen Lobbyprogramm, das AANHPI und Schwarze Menschen zu Online-Lobbyisten macht und die Teilnehmer befähigt, ihre Geschichten zu erzählen und sich für eine bessere Versorgung einzusetzen.

Mehr erfahren →



Es ist wichtig für mich

Nichelle Stigger, BeLUNG-Fürsprecherin und Überlebende von Lungenkrebs

Was ist Ihre Geschichte?

„Mir war schwindlig, ich wurde ohnmächtig und ging in die Notaufnahme. Meine Bluttests sahen normal aus, aber ein Röntgenbild zeigte einen Lungenknoten. Ich bestand auf einer PET-Untersuchung, aber die Ärzte waren nicht besorgt, da ich noch jung war (32 Jahre), und schlugen vor, erst einmal abzuwarten. Nach sechs Monaten war das Knötchen jedoch gewachsen, was bedeutete, dass es sich um Krebs handeln könnte.“

Wie haben Sie sich dabei gefühlt?

„Ich war so wütend. Zuerst ein enthusiastisches 'Es ist nichts!' und dann ein düsteres 'Sie müssen sofort operiert werden' zu hören, ist verwirrend.“

Und dann?

„Ich unterzog mich einer laparoskopischen Operation, um die Masse in meiner Lunge zu entfernen, und erhielt anschließend die Diagnose eines nicht-kleinzelligen Lungenkrebses. Glücklicherweise konnte der Krebs durch die Operation entfernt werden, und ich brauchte keine Chemotherapie. Als der Krebs aus meinem Körper verschwunden war, war ich erleichtert. Aber wie die meisten Überlebenden von Krebs wissen, gibt es immer ein Gefühl der unterschwelligsten Angst.“

Was nun?

„Ich möchte, dass jeder erkennt, dass man Lungenkrebs bekommen kann, auch wenn man die Kriterien nicht erfüllt. Es spielt keine Rolle, wie alt Sie sind oder ob Sie jemals geraucht haben oder nicht. Und Früherkennung ist alles. Hören Sie auf Ihren Instinkt und suchen Sie weiter, bis Sie ein Gesundheitsteam gefunden haben, das Ihre Sorgen ernst nimmt, Ihnen zuhört und Ihnen glaubt.“

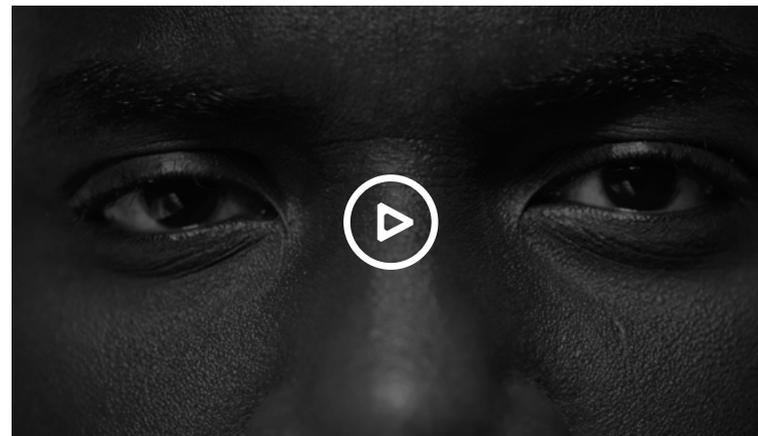
³ National Heart, Lung, and Blood Institute, "Facts About Peripheral Artery Disease (für P.A.D.) for African Americans", https://www.nhlbi.nih.gov/files/docs/public/heart/pAVK_extfactsheet_aa_508.pdf, Zugriff im März 2024.

⁴ American Cancer Society, https://www.acs4ccc.org/wp-content/uploads/2021/07/Facts-On-Our-Fight-Cancer-Disparities-in-the-Black-Community_FINAL_05.21.2021.pdf, Zugriff im März 2024.

Das Gespräch suchen (Talk That Talk)

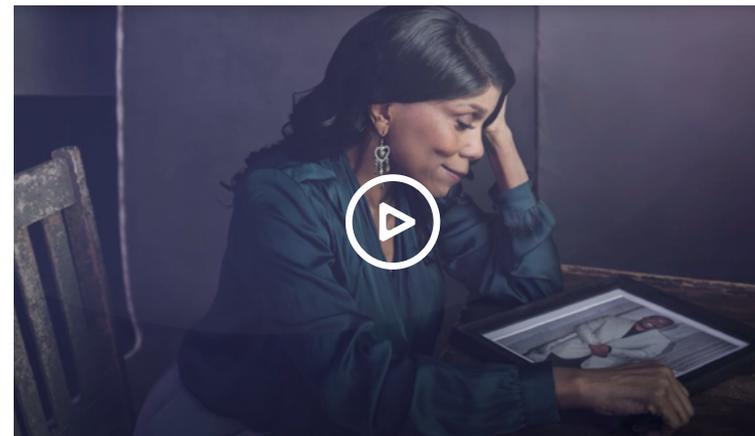
Prostatakrebs betrifft überproportional häufig Schwarze Männer.⁵ Talk That Talk® ist eine mehrjährige Aufklärungsplattform, die Schwarzen Männern das Rüstzeug für einen proaktiven Umgang mit ihrer Prostatagesundheits vermitteln soll und im Juli 2021 gestartet wird. Diese Plattform hilft, Schwarze Männer und die Communities, die sie mit inklusiven Ressourcen unterstützen, auszustatten, um das Bewusstsein für die Prostatakrebsgefahr hervorzuheben, Gespräche über Prostatakrebs zu normalisieren und frühes Screening, Erkennung und fristgerechte Behandlung dieser Erkrankung voranzutreiben. Im Jahr 2023 entwickelten wir drei Webinare in Zusammenarbeit mit Schwarzen Meinungsbildnern, Gesundheitsdienstleistern und der Organisation Balm in Gilead, die über 200 Teilnehmer erreichten. Darüber hinaus wurden unsere maßgeschneiderten Ressourcen bei mehr als 30 Veranstaltungen in den USA, darunter My Health Can't Wait, und in wichtigen Märkten wie Atlanta, GA, Jackson, MS, Columbus, Cleveland und Youngstown, OH, New Orleans, LA, und Los Angeles, CA, verteilt. Wir haben uns auch mit wichtigen Kunden und Berufsverbänden wie der Large Urology Group Practice Association (LUGPAs) zusammengetan, indem wir unsere Ressourcen und unser Fachwissen weitergegeben haben, um die verschiedenen Gemeinschaften, denen sie dienen, besser zu unterstützen.

Mehr erfahren →



Ein Versprechen geben

Wir haben That's My Word im März 2023 ins Leben gerufen, um das Bewusstsein für das Multiple Myelom in Risikogruppen zu schärfen und zu besseren Gesundheitsergebnissen beizutragen. Die Kampagne soll Menschen, die unverhältnismäßig stark vom Multiplen Myelom betroffen sind, dazu ermutigen, „ein Versprechen abzugeben“, um mehr über die Krankheit zu erfahren. Durch die Zusammenarbeit mit prominenten Persönlichkeiten, die in der Schwarzen und afroamerikanischen Community einflussreich sind, sowie mit Patientenvertretern hat „That's My Word“ eine Bewegung ins Leben gerufen, durch die mehr Menschen auf diese Krankheit aufmerksam werden und Maßnahmen ergreifen können, um bessere Gesundheitsbedingungen in der Community zu schaffen. J&J verpflichtete sich, für jedes Versprechen, das über die Kampagne in den sozialen Medien abgegeben wurde, einen Dollar an die International Myeloma Foundation zu spenden.



Stephanie Hubbard, die Frau von Leonard „Hub“ Hubbard, dem ursprünglichen Bassisten der Hip-Hop-Band The Roots, bei dem im Alter von 48 Jahren ein Multiples Myelom diagnostiziert wurde, erzählt, warum Früherkennung so wichtig ist

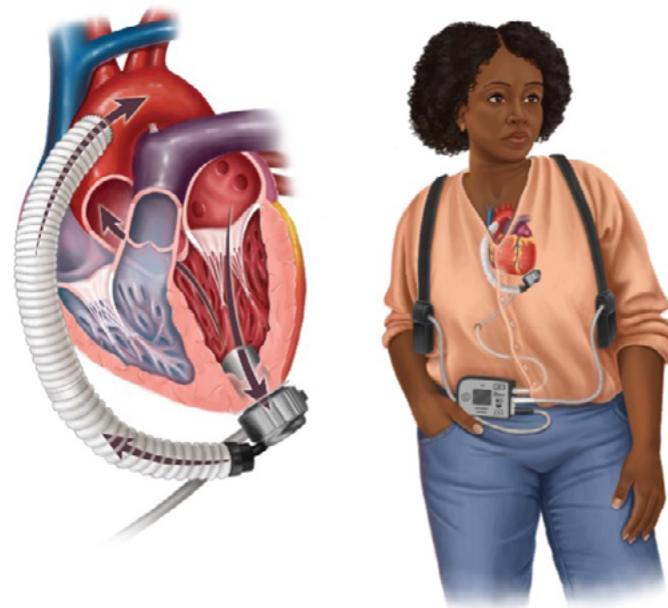


⁵ Cancer. 2022 Nov 1, <https://acsjournals.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/cncr.34433>, Zugriff im März 2024.

Veränderung veranschaulichen

Als Gründungspartner und Investoren von Illustrate Change fördern wir die gesundheitliche Gleichbehandlung in der medizinischen Ausbildung, indem wir die Vielfalt in medizinischen Illustrationen erhöhen. Weniger als 5 % der medizinischen Bilder zeigen dunkle Haut⁶. Im Rahmen einer Partnerschaft mit der Association of Medical Illustrators (AMI) hat Illustrate Change das AMI Diversity Fellowship ins Leben gerufen, um eine wachsende Bibliothek von Illustrationen zu erweitern, die People of Color zeigen. Diese Illustrationen geben den Fachkräften im Gesundheitswesen (HCP) die Informationen an die Hand, die sie benötigen, um den Patienten das Gefühl zu geben, gesehen zu werden, und um eine Kultur der Inklusion im Gesundheitswesen zu schaffen.

Darüber hinaus arbeiten wir in Zusammenarbeit mit der Columbia University mit Fachkräften im Gesundheitswesen (HCP) in den gesamten USA zusammen, um die Auswirkungen des Curriculums zur medizinischen Weiterbildung auf das Erkennen, die Identifizierung und die diagnostischen Fähigkeiten in Bezug auf einfache und komplexe dermatologische Erkrankungen bei People of Color zu testen.



Wissen aufbauen

Viele People of Color mit Schuppenflechte⁷ sehen sich mit Hindernissen für eine angemessene medizinische Versorgung konfrontiert, darunter verzögerte Diagnosen, Fehldiagnosen und eingeschränkter Zugang zu diagnostischen Tests. Im Jahr 2020 hat Johnson & Johnson gemeinsam mit Patienten, Fürsprechern und Gesundheitsdienstleistern die Gesundheitsbewegung Determi-Nation ins Leben gerufen, um greifbare, langfristige Lösungen zur Beseitigung dieser Ungleichheiten zu entwickeln. Im Jahr 2023 hat die Determi-Nation die folgenden Lösungen eingeführt:

- **Beyond the textbook:** Psoriatic Disease in People of Color: Eine Aufklärungsressource für Fachkräfte im Gesundheitswesen (HCP) mit Bildern, die zeigen, wie sich die Psoriasis-Krankheit auf verschiedenen Hauttypen darstellt, sowie mit Patienten- und Expertenperspektiven und umsetzbaren Erkenntnissen für eine inklusive Kommunikation.
- **Patientennavigationsprogramm mit SUNY Downstate:** Ein Programm in Partnerschaft mit der SUNY Downstate Health Sciences University in Brooklyn, NY, das Medizinstudenten als Patienten-Navigatoren einsetzt, die in Zusammenarbeit mit Medizinstudenten 200 Risikopatienten mit Psoriasis-Erkrankung dabei helfen, Termine zu vereinbaren, Rezepte auszufüllen, Labortests zu sichern, Informationen von ihren Ärzten zu übersetzen und Probleme zwischen den Terminen zu lösen. Auf der Grundlage des Feedbacks der Teilnehmer und der überzeugenden ersten Ergebnisse planen wir, den Einrichtungen einen Fahrplan für die Replizierung dieses Betreuungsmodells zur Verfügung zu stellen.



Es ist wichtig für mich

Howard Chang, Ph. D., Psoriasis-Patientenfürsprecher der Determi-Nation

Warum sind Sie Patientenfürsprecherin geworden?

„Meine Eltern haben beide Schuppenflechte. Ich leide seit 40 Jahren an Schuppenflechte und war von Anfang an als Patientenfürsprecherin Teil der Determi-Nation. In meiner Familie habe ich erlebt, wie ältere asiatische Amerikaner mit ihrer Schuppenflechte-Diagnose auf Hindernisse, Barrieren und Schwierigkeiten stoßen können.“

Was haben Sie erreicht?

„Ich bin stolz darauf, dass ich meine Patientenperspektive in die erste Ressource für Gesundheitsdienstleister mit dem Namen Beyond the Textbook einbringen konnte. Dadurch werden Gesundheitsdienstleister darüber aufgeklärt, wie sich die Psoriasis-Erkrankung bei People of Color darstellt und wie sie Gespräche mit People of Color auf kulturell inklusive Weise führen können.“

Was haben Sie auf diesem Weg gelernt?

„Ich habe Beharrlichkeit, Einfühlungsvermögen, Geduld und die Bedeutung des Einsatzes für andere gelernt. Wellness und Gesundheit sind nicht nur körperlich, sondern auch ganzheitlich und gemeinschaftlich. Die Last der Gesundheitsfürsorge sollte nicht auf dem Patienten mit einer chronischen Krankheit lasten. Die Last muss wieder dem Gesundheitssystem aufgebürdet werden, damit niemand durch die Maschen fällt. Determi-Nation trägt dazu bei, dieses Problem zu lösen.“

⁶ Diversity of Skin Images in Medical Texts: Recommendations for Student Advocacy in Medical Education, Trisha Kaundinya und Roopal V Kundu, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8202324>, Zugriff im Februar 2024.

⁷ Die Psoriasis-Erkrankung umfasst die Plaque-Psoriasis (PsO) und die Psoriasis-Arthritis (PsA).

Zusammenarbeit zur Förderung der gesundheitlichen Gleichbehandlung

Im Mittelpunkt unserer Bemühungen um die Förderung globaler gesundheitlicher Gleichbehandlung steht die vielfältige Zusammenarbeit mit verschiedenen Gemeinschaften und Organisationen in unterschiedlichen Teilen der Welt. Unsere gemeinsamen Bemühungen zielen darauf ab, den Bedürfnissen vieler verschiedener Bevölkerungsgruppen gerecht zu werden und ihnen einen gleichberechtigten Zugang zur Gesundheitsversorgung zu ermöglichen.

Auswirkungen im Jahr 2023

Mehr als **90.000**

Mitarbeiter im Gesundheitswesen, die durch Programme der Portfoliounternehmen unterstützt werden

Mehr als **3,4 Millionen**

Patienten, die durch die Programme der Portfoliounternehmen direkt erreicht werden

Unternehmer finanzieren

Über unsere J&J Foundation unterhalten wir einen mit 50 Millionen Dollar dotierten Impact Investment Fund, J&J Impact Ventures (JJIV), der Unternehmen und Unternehmer unterstützt, die Innovationen zur Verbesserung der gesundheitlichen Gleichbehandlung durchführen. Finanzielle Erträge aus erfolgreichen Portfoliounternehmen werden reinvestiert, um die Wirkung des Fonds weiter zu steigern. 2023 war ein Jahr mit erheblicher Investitionstätigkeit, in dem sich der Umfang des JJIV-Portfolios auf mehr als 20 Investitionen verdoppelte, wobei die meisten dieser Investitionen in Ländern mit niedrigem und mittlerem Einkommen getätigt wurden. Darüber hinaus bietet der JJIV Accelerator Unterstützung in der Frühphase, häufig für unterrepräsentierte Gründer. Im Jahr 2023 bot es 32 Unternehmen Schulungen, Mentoring und einmalige Zuschüsse an, von denen 50 % von Frauen und 84 % von People of Color gegründet wurden, was eine breite Vielfalt von Schwerpunktbereichen der gesundheitlichen Gleichbehandlung widerspiegelt.

Fürsprechern eine Stimme geben

HealtheVoices, die Plattform von J&J für Online-Gesundheitsfürsprecher, veranstaltete ihre jährliche Konferenz, zu der Patientenfürsprecher, Pflegekräfte, Fachkräfte aus dem Gesundheitswesen und Führungskräfte von J&J eingeladen waren, um drei Tage lang zu lernen, Kontakte zu knüpfen und Erkenntnisse auszutauschen, die zu einer besseren Gesundheit für alle beitragen werden. Mehr als 110 Gesundheitsvertreter aus Dutzenden von Gesundheitsgemeinschaften nahmen an der Veranstaltung teil, von denen sich zwei Drittel als Fürsprecher für People of Color identifizierten. Während der dreitägigen Veranstaltung diskutierten J&J-Führungskräfte über kritische Themen wie Vielfalt in klinischen Studien, die Bedeutung einer kulturell kompetenten Pflege und Gesundheitsstigmatisierung. Die Konferenz führte zu mehr als 700 Beiträgen in den sozialen Medien mit einer geschätzten Reichweite von mehr als 2 Millionen, die die Erkenntnisse der HealtheVoices-Teilnehmer verstärkten.



Es ist wichtig für mich

Ashlee Wisdom, Health In Her HUE, ein von JJIV unterstütztes Unternehmen

Was hat Sie dazu bewogen, Health In Her HUE zu gründen?

„Ich habe aus erster Hand erfahren, wie schmerzhaft es ist, wenn man im Gesundheitswesen ständig mit Diskriminierung, Gleichgültigkeit und Abweisung konfrontiert wird. Das ist isolierend und entmutigend, und zahllose andere Schwarze Frauen haben mir erzählt, dass es ihnen genauso geht. Health In Her HUE befähigt Frauen of Color, diese Probleme anzugehen. Wir können heilen und unsere Gesundheit gemeinsam in die Hand nehmen.“

Wie vergrößern Sie Ihre Reichweite?

„Ich schätze J&J Impact Ventures sehr als geschätzten Investor und Partner, der zum Wachstum und zur Wirkung von Health In Her HUE beiträgt. Mit der Finanzierung unterstützen wir insbesondere unsere Pläne, Care Squads und virtuelle Konsultationen auszubauen, neue Community-Mitglieder zu erreichen und unsere Plattform weiterzuentwickeln.“



Es ist wichtig für mich

Monique Gore-Massy, Fürsprecherin für Lupus, Autoimmunerkrankungen und Frauengesundheit

Wie können Veranstaltungen wie HealtheVoices helfen?

„Mein Engagement bei HealtheVoices hat sich wie eine Welle ausgewirkt, die meinen Lebensunterhalt und meine Interessenvertretung miteinander verbindet. Das ist keine bloße Übertreibung, ich habe noch keine andere Online- oder persönliche Gesundheitsgemeinschaft wie HealtheVoices kennengelernt! Das Umfeld fördert den Zugang zu Erkenntnissen und Abläufen in Bereichen, in denen Stimmen von Patienten wie ich oft stark reglementiert wurden. Sie haben einen einzigartigen Weg gefunden, Symmetrie über Krankheitszustände, soziale Identitäten und strukturelle Faktoren hinweg anzugehen – und das alles mit einem patientenorientierten Ansatz, der den Patienten stärkt.“

HealtheVoices ermöglicht es jedem von uns als Interessenvertreter im Gesundheitswesen, sich über unsere unterschiedlichen Meinungen und Bedingungen weiterzubilden. Ich bin persönlich gesegnet, dass ich mit und auch für wunderbare Menschen Raum habe, die sich leidenschaftlich dafür einsetzen, wie „besser“ im gesamten Gesundheitswesen verwirklicht werden kann.“

Unterstützung von inklusiven Gesundheitsversorgungssystemen

Überall bei J&J tragen wir dazu bei, die Kluft zwischen Vielfalt und kultureller Repräsentation in verschiedenen Aspekten des Gesundheitswesens zu überbrücken, unter anderem durch unser Marketing, unsere Unterstützung für eine vielfältigere Belegschaft im Gesundheitswesen und durch unseren Einsatz bei der Schaffung von Richtlinien.

Kultur relevant machen

Bei J&J Innovative Medicine sind wir bestrebt, die kulturelle Relevanz unserer Marketingkommunikation zu erhöhen, um die Patienten auf eine Art und Weise zu erreichen, die für sie sinnvoll ist und ihre Verbindung zur Gesundheitsversorgung verbessert, um den Zugang und die Ergebnisse zu verbessern.

Wir haben unser Culturally Inclusive & Relevant (CIR) Marketing Capability Program mit dem Ziel entwickelt, Patienten in ganz Nordamerika über verschiedene Medienkanäle zu erreichen. Das CIR-Programm unterstützt die Schulung und Ausbildung wichtiger Geschäftspartner und Mitarbeiter und baut gleichzeitig Fähigkeiten durch Richtlinien und Ansätze auf, die

Auswirkungen im Jahr 2023

1.300

Beratungen mit den Marketingexperten von CIR über die Einbeziehung kulturell relevanter Inhalte in unsere Marketingprogramme

10

funktionsübergreifende Gipfeltreffen innerhalb von J&J in ganz Nordamerika

Mehr als **1.250**

Führungskräfte wurden bei J&J und in unseren Märkten durch Gipfeltreffen, eLearning und Lunch & Learn-Veranstaltungen zu CIR geschult

Silver Impact Award

Auszeichnung bei den Healthcare Marketing Impact Awards 2023 von Modern Healthcare und Ad Age für die Kampagne That's My Word

Marketingteams in die Lage versetzen, kulturelle Inhalte und vielfältige Denkansätze in Aktivierungspläne einzubringen. Eine frühe Anwendung des CIR-Ansatzes war zum Beispiel unsere markenlose Kampagne That's My Word, die in Zusammenarbeit mit der CIR-Agentur Hero Collective entwickelt wurde, um das Bewusstsein für die Risiken und Symptome des Multiplen Myeloms zu schärfen (siehe Abschnitt: [Die Gesundheitslücke zwischen den unterschiedlichen ethnischen Gruppen schließen](#)).

Aufbau einer inklusiven Ärzteschaft

Wir sind der Meinung, dass Fachkräfte im Gesundheitswesen mit unterschiedlichen Erfahrungen und Hintergründen besser in der Lage sind, die Bedürfnisse der Patienten zu verstehen und effektiv auf sie einzugehen. Ebenso sind wir zuversichtlich, dass ein inklusiver Ansatz zur Förderung von Studenten und Wissenschaftlern in den Bereichen Wissenschaft, Technologie, Ingenieurwesen und Mathematik (MINT) und Medizin das Spektrum der in den Gesundheitsberufen verfügbaren Fähigkeiten erweitern und eine Pipeline potenzieller Mitarbeiter für unser Unternehmen aufbauen wird. Wir fördern mehrere Initiativen, um die Aufnahme von MINT-Studiengängen und medizinischen Berufen zu unterstützen und den Zugang zu Möglichkeiten bei J&J und in unserer Branche zu verbessern. Lesen Sie mehr über unsere Praktikumsprogramme in der Rubrik: [Künftige wissenschaftliche Führungskräfte aufbauen](#).

Unser **STEM Scholars Program** im Vereinigten Königreich, das 2023 gestartet wird, zielt darauf ab, die Kluft in der beruflichen Entwicklung insbesondere für Schwarze Menschen im Vereinigten Königreich zu schließen. Das Programm zielt darauf ab, Barrieren abzubauen und hochbegabten Wissenschaftlern den Zugang zu Karrieren in MINT und

Biowissenschaften zu ermöglichen. Im August schlossen 23 Studenten die erste Phase ab, und im September luden wir in Zusammenarbeit mit der Aleto Foundation zehn Studenten ins London Center ein, um die zweite Phase des Programms einzuleiten.

J&J MedTech sponserte und beteiligte sich am **Ersten Argentinischen Kongress für Transgender-Gesundheitswesen im Jahr 2023**, der ausschließlich darauf ausgerichtet ist, Fachkräfte im Gesundheitswesen zu befähigen, die Qualität der Patientenversorgung durch umfassende Schulungen, Erfahrungsaustausch und die Inklusion von Spitzentechnologien zu verbessern. Der Kongress wurde von 200 Fachleuten aus verschiedenen Bereichen des Gesundheitswesens besucht, die an Workshops und Podiumsdiskussionen teilnahmen, darunter eine von J&J MedTech geleitete Diskussionsrunde über die Stimme des Patienten auf seinem Weg durch das Gesundheitssystem.

Chirurgie inklusiv gestalten

Seit 2019 arbeitet J&J MedTech mit der Society of Black Academic Surgeons (SBAS) zusammen, um über das Programm **Diverse Surgeons Initiative (DSI) 2.0** Schulungen für Chirurgen of Color anzubieten. Jedes Jahr wählt die SBAS Assistenzärzte aus, die an der DSI teilnehmen und an unseren nationalen persönlichen Trainingsprogrammen im J&J Institute teilnehmen, um eine zusätzliche chirurgische Ausbildung bei J&J zu erhalten. DSI 2.0 zielt darauf ab, chirurgischen Assistenzärzten aus unterrepräsentierten Gruppen die grundlegenden chirurgischen Fähigkeiten zu vermitteln, damit sie in ihrer Facharztausbildung hervorragende Leistungen erbringen können und eine solide Grundlage haben, wenn sie ein Stipendienprogramm beginnen. Im Jahr 2023 wurden 52 chirurgische Assistenzärzte aus 28 medizinischen Fakultäten in den USA im Rahmen unseres **MedTech Future Leaders Program** ausgebildet.

Das **Women of Orthopaedics** Team von J&J MedTech beteiligte mehr als 1.000 orthopädische Chirurgen weltweit durch eine Reihe von inspirierenden Industrieveranstaltungen, Partnerschaften mit führenden Verbänden und die Entwicklung von orthopädischen Implantaten, Instrumenten und Technologie-Design.

Das J&J MedTech **Women in Surgery Advisory Board Asia Pacific** wurde gegründet, um die Herausforderungen, mit denen Chirurgen in der Region konfrontiert sind, besser zu verstehen und zu ermitteln, wie sie besser unterstützt werden können. Im Anschluss an eine Umfrage unter Chirurgen in der Region hat der Beirat dazu beigetragen, Möglichkeiten für Veränderungen durch gezielte Maßnahmen bei J&J zu identifizieren. Infolgedessen untersuchen wir, wie wir unsere internen Ressourcen für Mentoring, Allyship und den Kampf gegen Vorurteile nutzen können, um sie innerhalb der Branche zu teilen.

Mehr Vielfalt in der Augenheilkunde

Untersuchungen⁸ haben gezeigt, dass die Augenheilkunde im Vergleich zu anderen Fachrichtungen in den USA den geringsten Anteil an Minderheiten in den Assistenzarztprogrammen aufweist. Um hier Abhilfe zu schaffen, hat J&J Innovative Medicine das **Research to Prevent Blindness Medical Student Eye Research Fellowship** finanziert, das begabten Studenten die Möglichkeit gibt, ein Jahr vom Medizinstudium freizunehmen und sich der Durchführung eines Forschungsprojekts zu widmen. Das Programm ermutigt Personen, die sich als weiblich und/oder einer unterrepräsentierten Minderheit zugehörig bezeichnen, sich zu bewerben, um die dringend benötigte Gleichbehandlung und Vielfalt auf dem Gebiet der Sehforschung zu fördern. Im Jahr 2023 wird Cherrell Price der erste Fellow sein, der an diesem Programm teilnimmt. Er wird an der Harvard Medical School, Abteilung für Augenheilkunde, ein einjähriges Programm absolvieren, um die Behandlung von Retinitis pigmentosa zu untersuchen.



Es ist wichtig für mich

Cherrell Price, Morehouse School of Medicine, Forschung zur Verhinderung von Blindheit, Medizinstudent, Augenforschungsstipendiat

„Seit Beginn meines Medizinstudiums war es mir ein Anliegen, Menschen, die unterversorgt oder benachteiligt sind, einen Dienst zu erweisen. Auf meinem Weg in die Augenheilkunde haben mich die vielen Herausforderungen und letztlich der Sehkraftverlust, mit dem Patienten mit erblichen Netzhauterkrankungen konfrontiert sind, sehr bewegt. Obwohl es sich um ein komplexes Gebiet mit vielen Hindernissen handelt, bin ich der festen Überzeugung, dass die größten Herausforderungen auch die größten Belohnungen mit sich bringen, und ich wusste, dass ich zum Fortschritt des IRD-Wissens und hoffentlich eines Tages zu einer genetischen Behandlung beitragen wollte.“

Mit politischen Entscheidungsträgern zusammenarbeiten

J&J arbeitet mit externen Partner aus der Politik und Interessenvertretung auf der Ebene der US-Bundesstaaten und des Bundes zusammen, um unser strategisches Engagement für DEI im Gesundheitswesen zu demonstrieren und eine gleichberechtigte Richtliniengestaltung zu unterstützen. Wir nehmen häufig an Veranstaltungen teil, die von Einrichtungen des öffentlichen Gesundheitswesens und von Regierungsorganisationen auf Bundes- und Landesebene organisiert werden, um gemeinsam ein politisches Umfeld zu fördern, das Innovation und gesundheitliche Gleichbehandlung für unsere Patienten unterstützt.

Im Jahr 2023 nahm J&J in den USA am

- **Asian Pacific American Institute for Congressional Studies (APAICS) Legislative Leadership Summit** teil: Pearl Pugh, President Neuroscience, J&J Innovative Medicine, verstärkte unser Engagement für die Verabschiedung des Dr. Lorna Breen Health Care Provider Protection Act – das erste Gesetz in den USA, das sich auf die Verbesserung der psychischen Gesundheit von Beschäftigten im Gesundheitswesen konzentriert.
- **Jährliche Legislativkonferenz der Congressional Black Caucus Foundation (CBCF)**: J&J-Führungskräfte erörterten unsere Bemühungen zur Verbesserung der Gesundheitskompetenz in der Schwarzen Community und die Bedeutung der wirtschaftlichen Gleichstellung von Schwarzen Frauen und Familien. J&J war auch Gastgeber eines Gesundheits- und Wellness-Pavillons, in dem die Tausende von Besuchern wichtige Gesundheitsinformationen erhielten und Gesundheitsuntersuchungen zur peripheren Arterienkrankung (pAVK) durchgeführt wurden.
- **Jahreskonferenz des Congressional Hispanic Caucus Institute (CHCI) für Führungskräfte**: J&J unterstützte eine Sitzung über chronische Autoimmunprobleme, von denen Latino-Communitys unverhältnismäßig stark betroffen sind.
- **Nationale Konferenz der staatlichen Gesetzgeber (NCSL)**: J&J nahm am Women in Government Summit teil, wo Dr. Avery Ince, Vice President of Medical Affairs for Cardiovascular and Metabolism bei Innovative Medicine, sich auf die ethnischen Ungleichheiten bei der klinischen Behandlung der pAVK im Spätstadium konzentrierte.

Während unseres Aufenthalts in Australien haben wir Folgende unterstützt:

- **First Nations Voice to Parliament**: In dem von der Bundesregierung angestoßenen Referendum von 2023 wurde vorgeschlagen, den First Nations ein Forum im Parlament zu geben und sie in der Verfassung anzuerkennen. J&J setzte sich für die Ja-Kampagne ein und gehörte zu den ersten Unterzeichnern von 125 Gesundheitsorganisationen, die einen

branchenweiten offenen Brief an die australische Öffentlichkeit unterstützten, in dem sie sich für ein Ja einsetzten. Im Rahmen dieser Initiative lud J&J mehrere Beschäftigte des Gesundheitswesens der First Nations zu der von J&J gesponserten jährlichen Veranstaltung ein, auf der der Gesundheitsminister eine Aufschlüsselung des Gesundheitshaushalts vorlegte.

- **Veranstaltung über Krankenpfligestipendien im Parlamentsgebäude**: Mehrere Senatoren und Mitglieder des Parlaments kamen zu J&J und unserem Partner, dem Australian College of Nursing, um die Vergabe von 21 Graduate Certificate-Krankenpfligestipendien zu feiern, von denen mehrere für Bewerber aus den First Nations bestimmt waren.

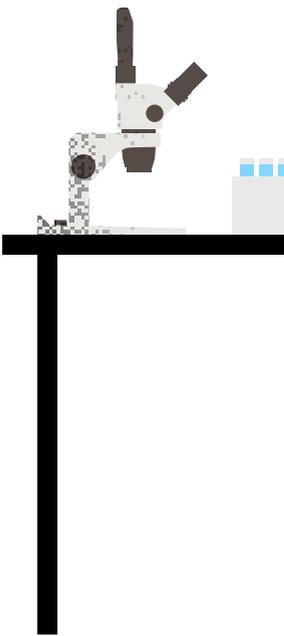


Sandy Waite, VP Global Innovative Medicine Communication and Public Affairs, und die NJ-Kongressabgeordnete Bonnie Watson Coleman auf der jährlichen Gesetzgebungskonferenz der Congressional Black Caucus Foundation 2023.

⁸ Laut einer Studie der University of California, Davis, aus den Jahren 2019-2020 machen unterrepräsentierte Minderheiten etwa 19 % der Absolventen von Medizinstudiengängen aus, aber nur 6,3 % der Facharztausbildung in der Augenheilkunde.

Vielfalt in der Innovation

Wir investieren in die nächste Generation von Gesundheitsdienstleistern, um die Patientenerfahrung, die Gesundheitsergebnisse und den Zugang zu neuen Behandlungsmethoden zu verbessern. Unser Innovationsansatz geht auf die unterschiedlichen Bedürfnisse unserer Patienten und Kunden ein. Wir setzen unser Fachwissen und unsere Spitzenforschung und -technologien ein, um die Gesundheitsversorgung für alle zu verbessern.



Klinische Studien für alle zugänglich machen

Wir tragen dazu bei, die Zukunft der klinischen Studien zu gestalten, indem wir dafür sorgen, dass sie vielfältiger, inklusiver und gleichberechtigter werden. Unser globales DEICT-Team (Diversity, Equity and Inclusion in Clinical Trials) arbeitet daran, DEI in jeder Phase des klinischen Studienprozesses zu verankern.

Die Aufnahme von Patienten of Color in unsere klinischen Studien ermöglicht es unseren Innovationsteams, Medikamente zu entwickeln, die sich speziell an diejenigen richten, die unverhältnismäßig stark von der Krankheit betroffen sind. Wir haben einen Rahmen geschaffen, um Rekrutierungsziele für unterrepräsentierte Gruppen in prospektiven klinischen Studien zu definieren, indem wir reale Daten, nationale demografische Daten und historische Studienrekrutierungen verwenden. Nach der Analyse der Daten erstellten wir DEI-Ziele für 18 Studien in den Bereichen Immunologie, Herz-Kreislauf und Onkologie, die kurz vor dem Start standen oder in der aktiven Rekrutierung waren.

Patienten einbeziehen

Wir setzen weiterhin unsere Website **Research Includes Me** ein, die Patienten mit aktuellen Studien in Verbindung bringt und Partnerschaften mit Interessenverbänden eingeht. Ziel ist es, durch die Auswahl verschiedener Standorte und die Rekrutierung von Patienten sowie die Berücksichtigung von Gleichbehandlung bei der Entwicklung von Therapien und Geräten eine stärkere Beteiligung verschiedener Bevölkerungsgruppen an klinischen Studien zu erreichen. Im Jahr 2023 wurde die Website „Research Includes Me“ aktualisiert, um zusätzliche Inhalte aufzunehmen und die Reichweite auf LGBTQIA+-Personen, ältere Erwachsene und Menschen, die schwanger sind oder schwanger werden könnten, auszuweiten, zusätzlich zum ursprünglichen Fokus auf Schwarze Communities und People of Color. Ergänzend zur digitalen Berichterstattung erreichten wir Tausende von Patienten mit mobilen Einheiten von Research Includes Me, die Patienten in mehreren Gemeinden und bei lokalen Gesundheitsveranstaltungen über klinische Studien informierten.

Mehr erfahren →

Patienten erkennen

Wir engagieren uns für klinische Studien, die die Versorgung aller Patienten verbessern und ihre Bedürfnisse berücksichtigen. Im Jahr 2023 hat die Open&Out (O&O) Employee Resource Group (ERG) ein Programm zur Schaffung neuer Ressourcen vorangetrieben, um unser Verständnis für die gesundheitlichen Bedürfnisse von LGBTQIA+ zu verbessern und deren Gesundheitsrisiken zu mindern. Etwa 20 engagierte Ärzte, Wissenschaftler, klinische Mitarbeiter und Aktivisten wurden eingestellt, um die J&J-Geschäftsteams dabei zu unterstützen, sich für die besonderen Gesundheitsbedürfnisse der LGBTQIA+-Community einzusetzen.

Diese Arbeit trug zu einem bahnbrechenden Ansatz für die Inklusion in klinische Studien bei. Unsere klinische Onkologiestudie LIBERTAS⁹, die 2023 beginnt, ist eines der ersten nicht geschlechtsspezifische und Transgender-inklusive Prüfpläne in der Onkologie, um die gesundheitliche Gleichbehandlung von sexuellen und geschlechtlichen Minderheiten zu fördern. Mit der LIBERTAS-Studie hoffen wir, Pionierarbeit für eine innovative klinische Forschung zu leisten, die Barrieren abbaut und eine inklusive Teilnahme an klinischen Studien gewährleistet.

Patienten einbinden

J&J MedTech setzt sich weiterhin für **MedTech Color** und **MedTech Color Collaborative** ein, um strategische Initiativen zur Verbesserung der Repräsentation in der klinischen Forschung, zum Aufbau einer vielfältigen klinischen Belegschaft und zur Förderung von Innovation und Wachstum im Dienste von Patienten mit unterschiedlichem Hintergrund umzusetzen. J&J MedTech nimmt an mehreren Ausschüssen teil, die die DEI-Aktivitäten der MedTech Color Collaborative in der Forschung im Rahmen klinischer Studien



Auswirkungen im Jahr 2023

Ende 2023 waren 84 % (31 von 37) der aktiv rekrutierenden Studien auf dem richtigen Weg, um die in ihren Diversity-Aktionsplänen festgelegten Rekrutierungsziele für Patienten mit vielfältigem Hintergrund zu erreichen. J&J war eines der ersten Unternehmen, das der FDA einen Diversity-Aktionsplan vorlegte, nachdem im Jahr 2022 der Entwurf eines Leitfadens veröffentlicht worden war.

80 %

der klinischen Studien von J&J mit Diversitätszielen haben ihre Ziele erreicht

26

Diversity-Maßnahmenpläne für klinische Studien in allen therapeutischen Bereichen in den bei der FDA eingereichten Studienvorschlägen

und Produktentwicklung gestalten. So hat beispielsweise der Unterausschuss für Rekrutierung und Bindung von Patienten und Prüfpärzten aus Minderheiten für klinische Untersuchungen von Medizinprodukten Best-Practice-Ressourcen entwickelt, während der Unterausschuss für die Sensibilisierung für den Krankheitszustand das Heart-to-Heart-Programm ins Leben gerufen hat, um strukturelle Hindernisse zu beseitigen, die zu gesundheitlichen Ungleichheiten bei der Versorgung und Behandlung von Frauen of Color führen.

⁹ LIBERTAS ist eine Studie zur intermittierenden Androgenentzugstherapie (ADT) mit Apalutamid-Monotherapie bei Teilnehmern mit metastasiertem kastrationsempfindlichem Prostatakrebs (mCSPC).

Innovatoren im Gesundheitswesen fördern

Unser engagiertes Team bei Johnson & Johnson Innovation hat es sich zur Aufgabe gemacht, die besten Innovationen im Frühstadium zu finden, die die Gesundheit der Patienten verbessern könnten, wo auch immer sie ihren Ursprung haben. Wir wissen, dass Innovation ein Dorf braucht und dass die Vertretung unterschiedlicher Hintergründe, Perspektiven und Erfahrungen wesentlich ist, um Innovationen voranzutreiben, die uns helfen, die Patienten in den Mittelpunkt zu stellen.

JLABS ist unser globales Inkubatorennetzwerk, das Innovatoren in der Frühphase Zugang zu Finanzmitteln, Ressourcen, Fachwissen und Branchenkontakten bietet, um die Zeit zu verkürzen, die es braucht, bis biowissenschaftliche und gesundheitstechnische Innovationen den Patienten erreichen. JLABS QuickFire Challenges sind einzigartige Wettbewerbe, die Innovatoren und Unternehmer dabei unterstützen, potenzielle Gesundheitslösungen für ihre Communitys zu finden. Die Preisträger erhalten finanzielle Unterstützung durch einen Finanzierungspool und Zugang zum weltweiten JLABS-Netz.

Zu den QuickFire-Herausforderungen aus dem Jahr 2023, die sich auf gesundheitliche Gleichbehandlung konzentrieren, gehören:

- Die QuickFire Challenge für entzündliche Darmerkrankungen (IBD) zielte darauf ab, datengestützte Forschungslösungen zu finden, die zu einem besseren Verständnis der Erscheinungsformen von IBD und der Faktoren für gesundheitliche Ungleichheiten in unterversorgten Gemeinschaften beitragen. Bei diesem Wettbewerb wurden insgesamt 250.000 Dollar an Zuschüssen an die Gewinnerteams vergeben.

Mehr erfahren →

- Die Bay Area Health Equity QuickFire Challenge zielte darauf ab, Lösungen für onkologische, immunologische, neurologische und kardiovaskuläre/metabolische Krankheiten zu finden, die sich negativ auf unterversorgte Bevölkerungsgruppen auswirken. Für diese Herausforderung stehen im Jahr 2024 100.000 US-Dollar zur Verfügung.

Auswirkungen im Jahr 2023

48

Die Preisträger und Finalisten der QuickFire Challenge waren von Frauen geführte Teams

36

Preisträger und Finalisten der QuickFire Challenge im Jahr 2023 waren Teams, die von People of Color geleitet wurden

11,9 Millionen Dollar

Auszeichnungen für 35 Innovatoren (6 Millionen Dollar mehr als 2022)



Es ist wichtig für mich

Kevin Brown, Gründer und CEO, Karneyium Health, Preisträger der IBD QuickFire Challenge, 2023

Was ist Karneyium Health?

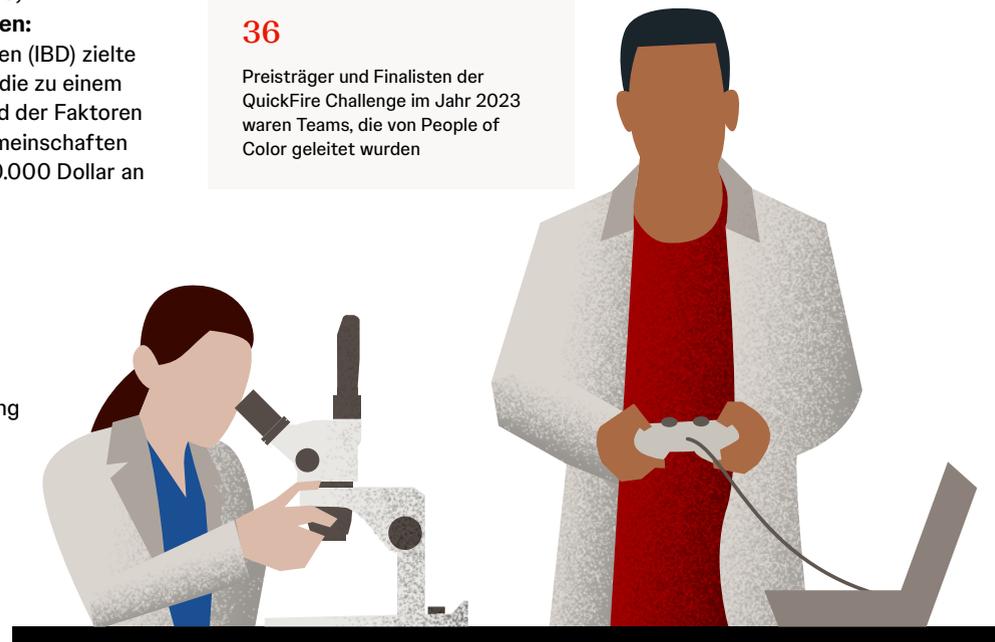
„Wir wollen dazu beitragen, den Prozess der Demokratisierung klinischer Studien in Krankenhäusern voranzutreiben, die im Allgemeinen von Forschungsmöglichkeiten ausgeschlossen sind. Wir haben festgestellt, dass viele People of Color nicht wirklich verstehen, was klinische Forschung ist, und dass sie sich in der Vergangenheit damit äußerst unwohl gefühlt haben. Die Daten, die Karneyium Health sammelt, können an die Sponsoren klinischer Studien weitergeleitet werden, um einige dieser Missverständnisse auszuräumen.“

Wie unterstützt JLABS Ihren Fortschritt?

„Da Johnson & Johnson an so vielen klinischen Studien beteiligt ist, bieten sie uns eine großartige Arena, um unser Projekt zu testen und sicherzustellen, dass es für die Menschen, die es verwendet werden, besser ist. Ich hoffe, bis 2025 25 bis 50 kommunale Gesundheitssysteme und Krankenhäuser sowie 15 bis 20 Pharmaunternehmen an Bord zu haben.“

Was ist Ihre Vision?

„Da die Technologie im Bereich der klinischen Studien immer weiter fortschreitet, sehe ich für die Zukunft eine Welt, in der jedes kommunale Gesundheitssystem, jedes ländliche Gesundheitszentrum und jede nichtakademische Einrichtung an klinischen Studien teilnehmen kann. Dadurch werden nicht nur die Bedingungen für den Zugang zu klinischen Studien, sondern auch die Ergebnisse selbst ausgeglichen.“



Fürsorge für unsere Mitarbeiter

Unser Ziel ist es, DEI zu dem zu machen, was wir jeden Tag tun. Das bedeutet, eine Unternehmenskultur der Zugehörigkeit zu schaffen und aufzubauen, in der sich jeder willkommen, sicher und respektiert fühlt und sich frei äußern kann. Wir legen Wert auf die berufliche Entwicklung und das Wachstum unserer Mitarbeiter, um J&J auch weiterhin zu einem bevorzugten Arbeitgeber und einem Gesundheitsunternehmen der Zukunft zu machen.



Aufbau der Kultur

Wenn wir alle dazugehören, erzielen wir die besten Ergebnisse für unser Unternehmen, unsere Mitarbeiter und die Patienten und Kunden, die sich jeden Tag auf J&J verlassen.

Kultur setzt sich aus so vielen Dingen zusammen – vom übergreifenden strategischen Ansatz, den wir verfolgen, um DEI in unserem gesamten Unternehmen zu verankern, bis hin zu den minütlichen Aktionen, Reaktionen und Entscheidungen, die wir alle jeden Tag treffen.

DEI-Reife vorantreiben

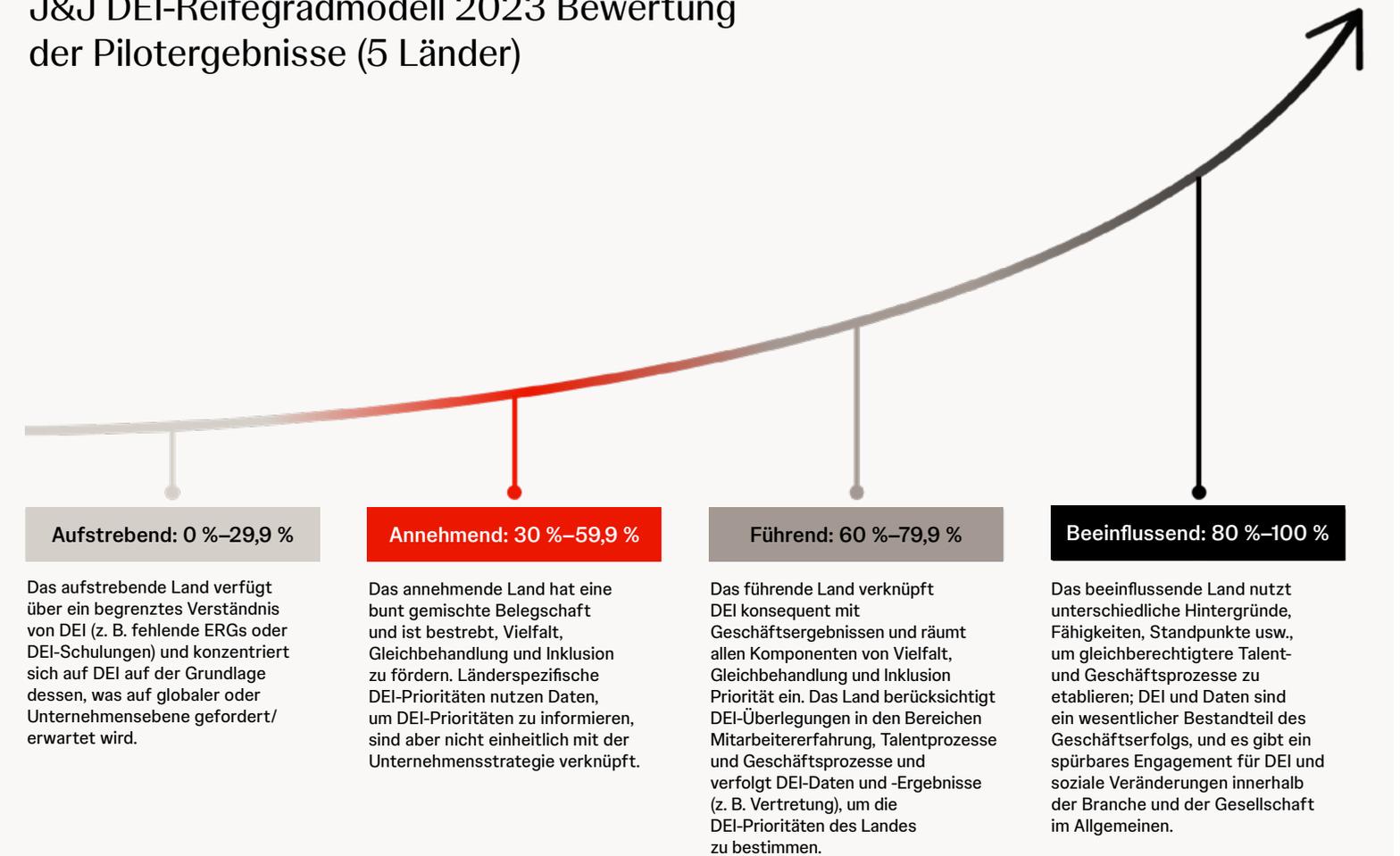
Um sicherzustellen, dass unsere J&J DEI-Strategie weltweit umsetzbar ist, haben wir im Jahr 2023 unser DEI Maturity Model Assessment Tool entwickelt, um den Stand der DEI auf Länderebene zu bewerten. Unser Programm ermöglicht die konsequente Umsetzung der wichtigsten DEI-Programme und ist gleichzeitig flexibel genug, um die in lokalen Gesetzen, Kulturen und Praktiken verwurzelten Nuancen zu berücksichtigen.

Das Tool bietet eine detaillierte qualitative und quantitative Analyse von 140 Kriterien und 20 Dimensionen der DEI in einem bestimmten Land. Wir haben in fünf Ländern eine Pilotbewertung durchgeführt, an der verschiedene Teams beteiligt waren, darunter ERG-, Geschäfts- und Personalleiter. Anhand dieser Erkenntnisse konnten wir maßgeschneiderte Ansätze entwickeln, um DEI in jedem Land voranzubringen.

„Das DEI Maturity Model hat es unserem MedTech-Geschäft in Kanada ermöglicht, einen Maßnahmenplan zu erstellen, der festlegt, worauf wir uns kurz- und langfristig konzentrieren müssen – sowohl intern für unsere Mitarbeiter als auch auf dem Markt. Diese Roadmap hat uns dabei geholfen, herauszufinden, wo wir DEI weiterhin in unsere Geschäftspläne einbauen können, um unseren Kunden und Patienten zu helfen, aber auch, um bei unseren Partnern weiterhin eine führende Rolle im Hinblick auf DEI zu spielen.“

James Brodie, General Manager, Johnson & Johnson MedTech Kanada

J&J DEI-Reifegradmodell 2023 Bewertung der Pilotergebnisse (5 Länder)



Unsere Mitarbeiter kennen

Die Selbstauskunft ist eine Möglichkeit für die Mitarbeiter, freiwillig Informationen über Diversitätsaspekte wie ihr Geschlecht, ihre ethnische Herkunft und ihre Behinderung anzugeben. Die Erfassung genauer demografischer Daten hilft uns bei unseren Bemühungen, eine inklusive Kultur zu schaffen, in der sich die Mitarbeiter zugehörig fühlen. Die Selbstauskunft ermöglicht es J&J, besser auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter einzugehen und unsere Fortschritte bei der Schaffung einer vielfältigeren Belegschaft zu messen. Darüber hinaus ist J&J ein Vertragspartner der US-Bundesregierung, und die Befragung der Mitarbeiter stellt sicher, dass wir die Verpflichtungen der Regierung erfüllen.

Unsere globale Ausweitung der Selbstauskunft besteht aus einem standardisierten Ansatz für die Zusammenführung und Sicherung geschützter Informationen, der gleichzeitig die regionalen, kulturellen, regulatorischen und rechtlichen Bedingungen der einzelnen Länder berücksichtigt. Ab 2023 sind wir nun in sieben Ländern mit Selbstauskunft vertreten und planen für 2024 eine weitere Expansion.



Es ist wichtig für mich

Rob Trembl, Senior Director Payer Strategy and Therapy Access Marketing, Johnson & Johnson

Was ist das Gute an den Inklusionsgesprächen?

„Ich habe an den Inklusionsgesprächen sowohl als Teilnehmer als auch als Teamleiter teilgenommen. Sie waren eine großartige Gelegenheit, Kontakte zu knüpfen und offen über unsere Möglichkeiten, Probleme und gemeinsamen Ideen zu sprechen, um eine inklusive Kultur zu fördern, in der die Stimme jedes Einzelnen gehört, geschätzt und in unserem Team berücksichtigt wird.“

Haben sich die Gespräche auf Ihre tägliche Arbeit ausgewirkt?

„Die Inklusionsgespräche haben meine persönliche Verantwortung gestärkt, täglich mit gutem Beispiel voranzugehen und andere dazu zu ermutigen, das Gleiche zu tun. Die Kraft der Dialoge liegt in der ungefilterten Verletzlichkeit und Transparenz der Gespräche.“

Unsere Mitarbeiter verstehen

Im Jahr 2023 führte unsere Organisation Innovative Medicine North America Inklusionsgespräche ein, um Führungskräften dabei zu helfen, Inklusion auf der Grundlage des Inputs ihrer Teams zu verankern. Diese Gespräche auf Teamebene führen zu einer gemeinsamen Verpflichtung zum Handeln und zur Verantwortlichkeit für bestimmte von der Gruppe festgelegte inklusive Verhaltensweisen. Im Jahr 2023 wurden Gespräche von allen Vice Presidents, 70 % der leitenden Direktoren und 56 der Direktoren geführt. Alle Führungskräfte erklärten sich bereit, innerhalb von sechs Monaten eine Folgesitzung durchzuführen. Die Führungskräfte verpflichteten sich zu Verhaltensweisen, die ihre Teamkultur fördern, den Mitarbeitern das Gefühl geben, gehört zu werden, und die Transparenz der Entscheidungsprozesse fördern.

Der Austausch persönlicher Erfahrungen und Perspektiven darüber, wo wir uns eingeschlossen und ausgeschlossen fühlten, half uns, Gemeinsamkeiten zu erkennen und zu definieren, was Inklusion für jeden Einzelnen von uns und für die Gruppe bedeutet.“

Haben Sie durch die Inklusionsgespräche etwas über sich selbst gelernt?

„Ich habe in diesen Gesprächen sehr viel gelernt. Vor allem persönliche Gefühle der Dankbarkeit, Freude und Zugehörigkeit sind für mich Kennzeichen einer wirklich inklusiven Kultur. Mich zu zentrieren, um diese Emotionen täglich zu finden und zu erleben, hat mir geholfen, ein persönliches Fundament zu schaffen, auf dem ich mein Bestes geben und dazu beitragen kann, das Beste in anderen hervorzuheben.“

Unsere Mitarbeiter miteinander verbinden

Im Jahr 2023 startete J&J Technology das Inclusive Digital Experience (IDE)-Programm, um ein programmatisches und systematisches inklusives digitales Programm zu schaffen, das sicherstellt, dass alle digitalen Produkte für alle zugänglich sind und das Erlebnis für alle verbessert wird. Ziele des IDE-Programms:

- Das Motto „Miteinander, entwerfen, nicht für etwas“ **verkörpern** und Empathie als unsere Superkraft nutzen. Enge Zusammenarbeit mit der Alliance for Diverse Abilities (ADA) ERG, um bei der internen Prüfung der Barrierefreiheit durch unsere Able Innovation Labs Pionierarbeit zu leisten. Die Aktivitäten der Labs reichen von manuellen Tests über den Aufbau von Gemeinschaften bis hin zur Förderung des Bewusstseins. Unsere Bemühungen zielen darauf ab, außergewöhnliche Erfahrungen für Menschen mit jeder Art von Behinderung zu gewährleisten: körperliche, geistige, neurologische, situative und zukunftsichernde Erfahrungen für uns alle.
- Einen proaktiven und ganzheitlichen Ansatz zu **verfolgen** und dabei eng mit DEI, ADA, Gesundheit und Wohlbefinden und den Verantwortlichen wichtiger Produkte zusammenzuarbeiten, um die Zugänglichkeit zu verbessern, indem unterschiedliche Fähigkeiten und Bedürfnisse zusammengeführt werden.
- Von Anfang an Erfahrungen mit Barrierefreiheit **schaffen**: Das IDE-Drehkreuz ist ein Ort, an dem die Teams erfahren, wie sie beginnen können, und bietet ihnen Anleitung, Coaching, Ressourcen, Checklisten und Toolkits für ihre Teams. Das Drehkreuz für inklusive digitale Erfahrungen wird die Fortschritte der digitalen Teams und ihren Weg zur Barrierefreiheit ihrer Produkte zeigen.
- Neugier und Eigenverantwortung bei Produktverantwortlichen und ihren Teams zu **wecken**, damit sie innerhalb von J&J zu Barrierefreiheits-Champions und -Experten werden, indem sie an unserer Lunch & Learn-Reihe teilnehmen, Lernsitungen besuchen, sich die vorgestellten Fallstudien ansehen und sich in J&J Learn für digitale Barrierefreiheit zertifizieren lassen.

Seit 2004 ist J&J Gründungsmitglied und Partner von Coqual, einer globalen gemeinnützigen Denkfabrik und Beratungsgruppe, die gegründet wurde, um Vorurteile zu bekämpfen und Hindernisse für den Aufstieg unterrepräsentierter Bevölkerungsgruppen am Arbeitsplatz aufzudecken. Im Jahr 2023 finanzierte J&J zwei ihrer Studien:



Klicken Sie auf die Titelbilder, um mehr über die Studien zu erfahren

Unsere Mitarbeiter befähigen

#IAmRemarkable ist eine externe globale Initiative, die jeden dazu ermutigen soll, seine Leistungen am Arbeitsplatz und darüber hinaus zu feiern. Im Jahr 2023 hat unsere ERG Women's Leadership & Inclusion (WLI) in EMEA im Rahmen ihrer WLI Advancement Academy #IAmRemarkable in der gesamten Region eingeführt. Es ergänzt bestehende Tools und Aktivitäten wie das Mentoring und entspricht damit einem klaren Bedürfnis vieler Arbeitnehmer. Die Teilnahme an einem #IAmRemarkable-Workshop bietet die Möglichkeit, Selbstvertrauen und Fähigkeiten bei der Arbeit zu entwickeln und ist der erste Schritt, um ein Moderator zu werden, der Führungstrainings für andere entwickelt.



Es ist wichtig für mich

Aurélie Debaene, CoE-Veranstaltungsleiterin, P&RP-Veranstaltungen, Johnson & Johnson Innovative Medicine

„IAmRemarkable war eine großartige Initiative, die mich daran erinnert hat, wie wichtig es ist, sich selbst zu feiern: zu wissen, wie ich meine Erfolge erkennen kann, und Tipps zu haben, die mich ermutigen, regelmäßig weiterzumachen.“

Diese innovative Sitzung hat mich aus meiner Komfortzone herausgebracht. Es war manchmal eine schwierige Übung - wir erkannten, wie schwierig es ist, einen Satz mit „Ich bin bemerkenswert, weil...“ zu beginnen, aber wir ermutigten uns gegenseitig, dies zu tun, dank einer Atmosphäre der Fürsorge und des Zuhörens.

In diesem Workshop wurde mir bewusst, dass ich in bestimmten Bereichen stark bin, und ich habe mich getraut, das laut auszusprechen. Ich musste feststellen, dass ich vor lauter Routine, Alltag und ein bisschen Bescheidenheit vergessen hatte, was für eine starke Frau ich bin!“

Engagement im Jahr 2023

22

Moderator(en) von J&J

863

teilnehmende Mitarbeiter

46

Workshops



Unsere Mitarbeiter unterstützen

Die Förderung von Allyship ist ein wichtiger Schwerpunkt bei J&J MedTech – sie ist der „Funke“, der eine Kultur der Zugehörigkeit ermöglicht, die für den Aufbau eines Arbeitsplatzes mit Gleichbehandlung und Inklusion entscheidend ist. In der 2023 Spark Allyship-Reihe engagierte unser MedTech-Team über 6.000 Mitarbeiter durch vierteljährliche Live-Veranstaltungen, die sich auf Zugehörigkeit, psychologische Sicherheit und den geschäftlichen Nutzen von Inklusion konzentrierten, mit On-Demand-Lernmodulen zu den besprochenen Themen. Außerdem haben wir den Führungskräften Ressourcen an die Hand gegeben, um diese Gespräche in ihren Teams fortzusetzen.

„Die Arbeit, die wir bei J&J MedTech leisten, strebt immer nach neuen Entdeckungen und Innovationen, um Patienten auf der ganzen Welt robuste Lösungen zu bieten. Das erreichen wir, indem wir dafür sorgen, dass unser Arbeitsplatz sicher ist und Raum für Ideenfindung, Erkundung und Wachstum bietet. Gespräche mit Experten bringen neue Perspektiven auf den Tisch und fügen eine weitere Ebene des 'Gerüstbaus' unserer Art und Weise hinzu, wie wir inklusive Verhaltensweisen in unsere tägliche Arbeit einbauen.“

Nisha Johnson, President Wound Closure and Biosurgery, und Spark Allyship-Panelistin

Als Gründungsmitglied des Aging Business Roundtable arbeitet J&J mit Associate Professor Carol Ma von der Singapore University of Social Sciences zusammen, um Experten aus allen Bereichen zusammenzubringen, die sich mit der Inklusion älterer Menschen beschäftigen. Der von den Teilnehmern des Gesprächs am runden Tisch entwickelte Rahmen für Langlebigkeit dient als Checkliste für Unternehmen, die ihren eigenen individuellen Rahmen für die Schaffung eines altersgerechten Arbeitsplatzes entwickeln wollen.

Attraktiv sein und Anwerben

Im Einklang mit unserer Strategie, eine Belegschaft aufzubauen, die sich aus Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen, Fähigkeiten, Kulturen und Perspektiven zusammensetzt, setzen wir eine Reihe von Ansätzen ein, um sicherzustellen, dass unsere Talentförderung proaktiv, inklusiv und einladend ist.

Während wir den Zugang zu Talenten über nicht-traditionelle und wenig genutzte Kanäle erweitern, verfolgen wir auch einen bewussten Ansatz, um geschlechtsspezifische und rassistische Vorurteile durch unsere Rekrutierungsprozesse zu beseitigen. In Übereinstimmung mit unserem Verhaltenskodex für Unternehmen werden unsere Einstellungs- und Entwicklungsentscheidungen strikt auf der Grundlage von Qualifikationen und Fähigkeiten und nicht auf der Grundlage von ethnischer Herkunft, Geschlecht, ethnischen Status, Alter oder einem anderen demografischen oder geschützten Status getroffen.

Die Bedeutung von Spitztalenten zu erkennen, ist der erste Schritt - diese Talente anzusprechen und zu gewinnen, erfordert jedoch eine konzertierte Aktion innerhalb unserer Organisation sowie die Zusammenarbeit mit externen Netzwerken. So arbeiten wir beispielsweise mit verschiedenen Talentorganisationen wie A-kwadrat, Lime Connect, HBCU Connect und der Society for Advancing Chicanos & Native Americans in Science (SACNAS) zusammen, um unser Netzwerk zu erweitern und Zugang zu den besten Talenten in verschiedenen Gemeinschaften zu erhalten.

Auswirkungen im Jahr 2023

18.193

Personen, die global eingestellt wurden: 51 % waren Frauen, 7,4 % waren über 50 Jahre alt.

Vielfältige Fähigkeiten anziehen

Access Ability

Wir sind bestrebt, den unterschiedlichen Bedürfnissen unserer Mitarbeiter gerecht zu werden und ein inklusives Umfeld zu schaffen, in dem sich jeder entfalten kann. Access Ability bringt die einzigartigen Fähigkeiten von neurodiversen, autistischen und behinderten Menschen mit offenen Stellen zusammen.

Das Access Ability-Team arbeitete in jedem Land mit spezialisierten Agenturen zusammen, um gezielt Menschen mit vielfältigen Fähigkeiten anzusprechen. Um ihre Entwicklung zu fördern, wird neuen Mitarbeitern ein Peer-Partner zur Seite gestellt, der ihnen hilft, sich in unserem Unternehmen und in ihrer neuen Rolle zurechtzufinden. Außerdem haben wir eine Schulungsinitiative für Unternehmen gestartet, um die Inklusion von behinderten Menschen in unsere Live- und Selbstlernplattformen zu integrieren. Mehr als 200 Mitarbeiter und Führungskräfte wurden im Rahmen unserer Reihe „Insights & Understanding“ (Einblicke und Verständnis) in der zweiten Jahreshälfte 2023 geschult, und alle Personalverantwortlichen müssen vor Beginn der Einstellung unsere Schulung zum Thema „Inklusive Vorstellungsgespräche“ absolvieren.

Auswirkungen im Jahr 2023

46

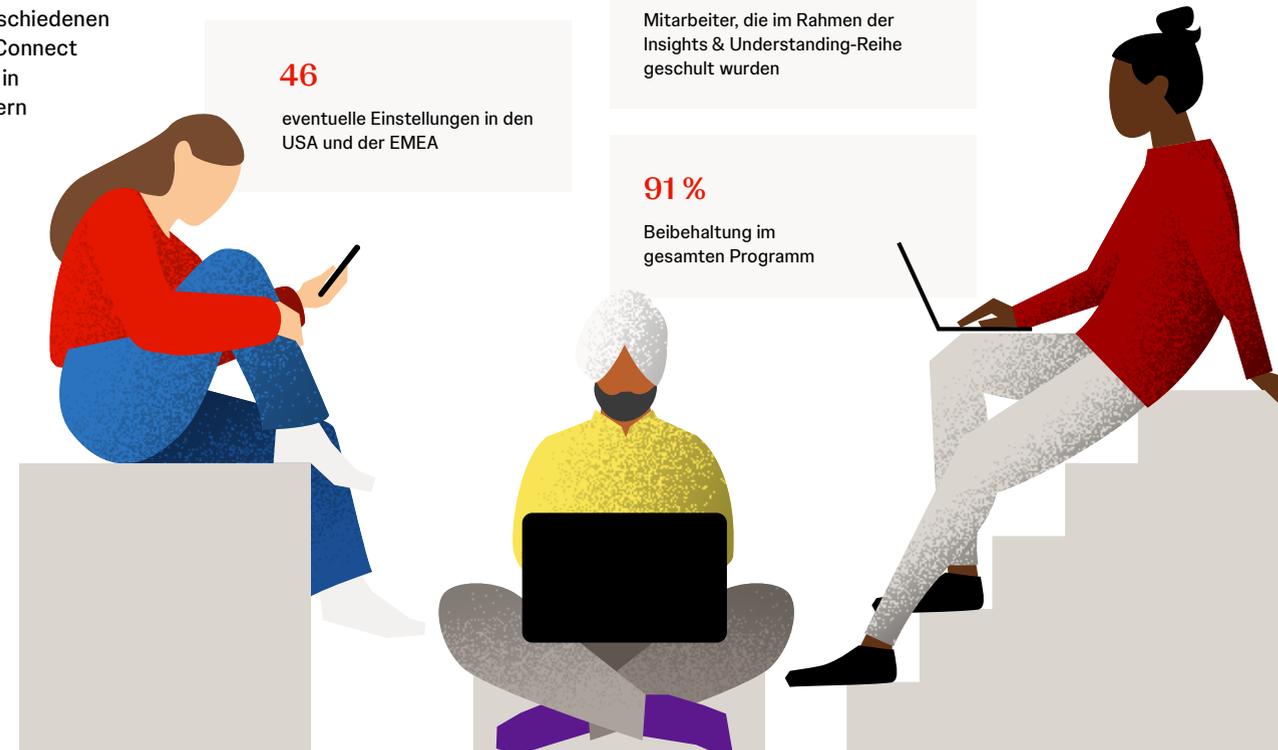
eventuelle Einstellungen in den USA und der EMEA

215

Mitarbeiter, die im Rahmen der Insights & Understanding-Reihe geschult wurden

91 %

Beibehaltung im gesamten Programm



Künftige wissenschaftliche Führungskräfte aufbauen

Die Zukunft der Wissenschaft hängt von einer starken Pipeline von Wissenschaftlern ab, die erfolgreiche Karrieren in der innovativen Medizin, in der Medizintechnik und in anderen medizinischen Berufen aufbauen können, um die Gesundheit der Menschheit nachhaltig zu beeinflussen. Wir sind immer bereit, junge Wissenschaftler bei J&J willkommen zu heißen und arbeiten über verschiedene Kanäle, um junge Menschen für wissenschaftliche Positionen in unserem Unternehmen und in der Industrie zu gewinnen. Unser Ansatz ist inklusiv, da wir wissen, dass die Ärzteschaft in der Vergangenheit nicht umfassend vertreten war. Im Jahr 2023 haben wir weiter in Programme investiert, um die nächste Generation von Spitzenkräften in der Wissenschaft zu fördern:



SACNAS in den USA fördert die Vertretung von Chicanos/Hispanics und amerikanischen Ureinwohnern in MINT-Fächern.



HBCU Connect in den USA dient Studenten, Absolventen und Fachleuten, die mit Historically Black Colleges and Universities (HBCUs) verbunden sind, als Vernetzungsstelle und Ressourcenzentrum.



Lime Connect in den USA und Kanada unterstützt Menschen mit Behinderungen dabei, ihr volles Potenzial auszuschöpfen, und fördert inklusive Arbeitsumgebungen.



A-kwadraat in Belgien hilft Menschen mit einer Berufsunfähigkeit, ihre Widerstandsfähigkeit zu verbessern, und bringt sie mit anspruchsvolleren Arbeitsplätzen zusammen.

Unser **Global Oncology Summer Internship Program** unterstützt das frühzeitige Engagement von Studenten und Hochschulabsolventen. Wir nutzen unsere Zusammenarbeit mit verschiedenen Organisationen, um Studenten zu erreichen, und bieten 12-wöchige Praktika an, die einen Einblick in potenzielle Karrieren in der Pharma- und Gesundheitsbranche ermöglichen. Sommerpraktika bieten ein inklusives und respektvolles Umfeld, das von einer starken, engagierten und vielfältigen Gruppe von Mentoren unterstützt wird. Für unser Praktikumsprogramm 2023 gingen mehr als 4.000 Bewerbungen von 664 Schulen weltweit ein; 36 Praktikumsplätze wurden angeboten, von denen 81 % von Frauen und 78 % von People of Color besetzt waren.

J&J Technology LATAM Early in Career (EIC) Programme sollen Berufseinsteigern die Möglichkeit bieten, wichtige Fähigkeiten im technischen Bereich, insbesondere in der Softwareentwicklung, zu entwickeln. Zwei Kernprogramme, „1000 Devs - Talent for Good“ und das Programm „Johnson Endeavor Development Innovation“ (JEDI), bieten praktische Erfahrungen in Verbindung mit einem umfassenden Schulungsprogramm und Mentorenschaft durch J&J-Mitarbeiter. Ein wichtiger Schwerpunkt ist der digitale Wandel im Gesundheitswesen, wo technologische Lösungen die Patientenversorgung zunehmend verbessern. Die Programme dienen als Sprungbrett, um sich auf eine MINT-Karriere vorzubereiten. Im Jahr 2023 wurden 150 junge Menschen aus 20 brasilianischen Bundesstaaten im Rahmen von 1000 Devs in Softwareentwicklungswerkzeugen geschult, und drei Kohorten von JEDI-Teilnehmern absolvierten mit Unterstützung von 50 freiwilligen J&J-Coaches 500 Schulungsstunden.

„Die Teilnahme an den Early in Career-Programmen von J&J kann das Leben eines Menschen verändern. Sie hat mein Leben verändert. Sie hat mir eine neue Sichtweise auf das Leben und auf das, was ich auf meinem beruflichen Weg erreichen kann, eröffnet. Nach acht Jahren hier erkenne ich immer noch die gleichen Auswirkungen auf unsere Nachwuchstalente in Lateinamerika. Ihr Enthusiasmus und ihre Leidenschaft, wenn sie über J&J und ihre Errungenschaften sprechen, zeigen, wie J&J sich für die Welt einsetzt, ein Mensch nach dem anderen.“

Giovanna Santos, Leiterin Informationstechnologie, Johnson & Johnson Brasilien



Es ist wichtig für mich

Justin Bromell, BS, 2023 Oncology Discovery Scientist Sommerpraktikant; Hochschulabsolvent 2024, Biologie/ Umweltstudien, Morehouse College; Ankommender Vivien-Thomas-Promotionsstipendiat an der Johns Hopkins University

Wie hat dieses Praktikum Ihren beruflichen Werdegang beeinflusst?

„Ich fühle mich geehrt und bin dankbar für die Möglichkeit, ein Praktikum zu absolvieren. Vor meiner Tätigkeit als Onkologie-Forschungswissenschaftler in der Hämatologie-Gruppe hatte ich keine Branchenerfahrung. Meine Teilnahme an dem Programm hat mich darin bestärkt, eine Promotion anzustreben und nach meinem Abschluss in die Industrie zu gehen.“

Ich bin meinen Praktikumsbetreuern von J&J Innovative Medicine in der Onkologie dankbar, dass sie mich während meines Bewerbungsverfahrens und der Aufnahme in das Vivien Thomas PhD Scholars Programm an der Johns Hopkins University mit dringend benötigten Mentoren und Empfehlungsschreiben unterstützt haben.

Ich würde zukünftigen Onkologie-Praktikanten raten, mutig zu sein, sich mit der Person auf dem Flur zu vernetzen, den Vortragenden der Vorlesungsreihe und den Gästen des Kaffeeklatsches zu folgen und zu wissen, dass man hierher gehört und dazu bestimmt ist, hier zu sein.“

Militärmitarbeiter anerkennen

J&J begrüßt seit Langem Mitglieder und Veteranen der US-Streitkräfte, ihre Familien und Ehepartner sowie Veteranenbetreuer. Neben unserer Wertschätzung für ihren Dienst schätzen wir auch weiterhin die einzigartigen Führungsqualitäten und Erfahrungen, die US-amerikanische Militärveteranen und Ehepartner von Angehörigen der Streitkräfte in unser Unternehmen einbringen. Zu unseren Einstellungsbemühungen für Talente mit militärischem Hintergrund gehört auch die Zusammenarbeit mit Regierungsbehörden und Veteranenorganisationen, und unsere Einführungs- und Entwicklungsprogramme für Veteranen unterstützen den Übergang zum zivilen Leben, zur Arbeit und zur Karriereentwicklung. Alle Personen, die mit dem US-Militär in Verbindung stehen, sind eingeladen, unserer aktiven Veterans Leadership Council Employee Resource Group (ERG) beizutreten (siehe Abschnitt: [Einer ERG beitreten](#)).

Das **Military Veteran Leadership Development Program** (MLVD) und andere maßgeschneiderte Veteranenprogramme bei J&J bieten Veteranen in der Übergangsphase berufliche Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten.

Im Jahr 2023 war J&J Gastgeber der ersten Initiative der US-Handelskammer **Hiring Our Heroes** für eine Diskussion am runden Tisch, bei der führende Vertreter unserer Branche, der gemeinnützigen Gemeinschaft sowie der Bundes- und Landesregierungen zusammenkamen, um Karrierewege in der Gesundheitsbranche zu erkunden, die mit dem Militär in Verbindung stehen – das erste Mal, dass eine branchenspezifische Sichtweise auf eine Arbeitsdiskussion zu diesem Thema angewendet wurde. Mehrere J&J-Führungskräfte nahmen an dem Gespräch am runden Tisch teil und sprachen auf der Veranstaltung. So moderierte Tiffany Daugherty, unsere Leiterin der Abteilung Military Veterans Affairs, eine Diskussionsrunde zum Thema „Why Military-Connected Talent is a Great Fit“ für die Gesundheitsbranche.

Außerdem wurde J&J in diesem Jahr zu einem der Gründungsmitglieder der 4+1-Verpflichtung: **Die Formel für den Erfolg der Ehepartner von Militärangehörigen**. Diese Initiative wird von einer Partnerschaft zwischen zwei militärischen Nichtregierungsorganisationen geleitet: Blue Star Families und Hiring Our Heroes der U.S. Chamber of Commerce Foundation. Das 4+1-Engagement ist ein neuartiger landesweiter Versuch, die Arbeitslosenquote von 21 % unter Ehepartnern von Militärangehörigen zu senken, indem die Einstellung von Ehepartnern von Militärangehörigen am Arbeitsplatz erleichtert und unterstützt wird.

🎯 Auswirkungen im Jahr 2023

4

Manager nahmen an unserem Programm zur Entwicklung von Führungsqualitäten für US-amerikanische Militärveteranen teil

8

Praktikanten, die aus dem Militärdienst kommen, sind über das SkillBridge-Programm des Verteidigungsministeriums direkt zu J&J gewechselt

6

Manager nahmen an unserem Programm zur Entwicklung von Führungsqualitäten für US-amerikanische Militärveteranen teil

95

Informations- und Rekrutierungsveranstaltungen für die militärische Gemeinschaft mit Beteiligung von J&J

10

Vertriebsmitarbeiter haben sich dem Veteranen-Vertriebsmitarbeiterprogramm angeschlossen

„J&J hat sich verpflichtet, ein bevorzugter Arbeitgeber für die mit dem US-Militär verbundene Gemeinschaft zu sein und unsere Veteranen und Ehepartner von Militärangehörigen in ihren beruflichen Bedürfnissen zu unterstützen. Für mich ist es ein Privileg, dieser Bevölkerung zu dienen und gleichzeitig J&J dabei zu helfen, unsere Ziele zu erreichen. Die militärische Gemeinschaft hat bewiesen, dass sie einen starken Beitrag zu unserer gesamten Organisation leistet.“

Tiffany Daugherty, Head of Military Veterans Affairs, Johnson & Johnson



Es ist wichtig für mich

William Corley, Program Manager EIC Talent Program, Johnson & Johnson (HOH Corporate Fellowship Program Alumni)

„Eines der Dinge, die ich an der US-Armee liebte, war, Teil von etwas Größerem zu sein. Opfer zu bringen ist nie einfach, aber wenn man das Gemeinwohl im Auge hat, ist es zu bewältigen. Ich dachte, dass der Übergang zu einer zivilen Laufbahn schwierig sein würde und dass es schwierig sein würde, eine Organisation zu finden, die so viele Dinge erfüllt, die die US-Armee bietet.“

Dann trat Johnson & Johnson auf den Plan. Als jemand, der daran gewöhnt ist, anderen zu helfen und ein tiefes Ziel zu verfolgen, war die Gesundheitsbranche eine natürliche Wahl. Ich war mir nicht sicher, welche Stellen meinen Fähigkeiten und Qualifikationen entsprechen würden, aber ich konnte Johnson & Johnson durch ein Hiring Our Heroes Fellowship im Rahmen des SkillBridge-Programms für militärische Talente kennenlernen.

Nach meinem Stipendium nahm ich eine Vollzeitstelle als Programmmanagerin an, um ein College-Einstellungsprogramm zu leiten. Das entspricht genau meiner Leidenschaft für Talententwicklung und Mentoring, die ich als Führungskraft in der US-Armee erfahren habe. In meinem ersten Jahr ist es mir gelungen, das Programm positiv zu beeinflussen, indem ich mehrere Programme für Nachwuchskräfte geleitet habe. In einem weltweit führenden Gesundheitsunternehmen zu arbeiten und einen Einfluss auf Early-In-Career-Talente zu haben, ist wirklich ein Segen.“

Ausbilden und Entwickeln

Bewusstseinsbildung, Lernen und Schulung sind von zentraler Bedeutung für die Entwicklung unserer Kultur der Zugehörigkeit. Unser Schwerpunkt ist zweifach: Einerseits wollen wir sicherstellen, dass alle J&J-Mitarbeiter verstehen, warum DEI wichtig ist und wie sie eine gleichberechtigte Kultur im gesamten Unternehmen unterstützen können; andererseits bemühen wir uns um einen gleichberechtigten Zugang zu Lern-, Schulungs- und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten für alle unsere Mitarbeiter, gegebenenfalls mit maßgeschneiderten Programmen.

Wir unterhalten eine Reihe von Programmen, die das DEI-Bewusstsein und die Führungsfähigkeiten fördern. Zum Beispiel ist unser **Diverse Leadership Immersion Program (DLIP)** eine Initiative von J&J Technology, die Managern und Direktoren eine kulturell relevante Karriere- und Führungsentwicklung bietet. Über einen Zeitraum von sechs Monaten führen die Teilnehmer authentische, transparente und sichere Gespräche, um eine starke Gemeinschaft aufzubauen und ihr Zugehörigkeitsgefühl zu stärken, während sie gleichzeitig ihre Bereitschaft zur beruflichen Entwicklung verbessern. Im Jahr 2023 begrüßte das DLIP 30 Teilnehmer, und in einer Umfrage nach dem Programm stimmten 92 % zu, dass das Programm ihrer Karriere langfristig helfen würde. Insgesamt haben 49 Teilnehmer das Programm abgeschlossen, wobei die Ergebnisse einen Kompetenzzuwachs in mehreren Bereichen belegen.



Im Jahr 2023 haben wir die Schulung **Bewusste Inklusion** auf alle Führungskräfte ausgeweitet, nachdem wir 2022 eine Schulung für alle Vice Presidents und Direktoren eingeführt hatten. Wir fügten zwei E-Learning-Module hinzu, eines für Führungskräfte und eines für alle Mitarbeiter, sowie einen Diskussionsleitfaden, um den Lernenden die Werkzeuge und Fähigkeiten an die Hand zu geben, die sie benötigen, um die Schlüsselgewohnheiten für eine inklusive Führung zu definieren und täglich anzuwenden. Insgesamt haben in den Jahren 2022 und 2023 mehr als 90.000 Mitarbeiter bei J&J eine Schulung zum Thema „Bewusste Inklusion“ absolviert.

Über Bewusste Inklusion hinaus ist unser **DEI Learning Channel** eine zentrale Anlaufstelle für alle DEI-bezogenen Lernangebote und unterstützt die Mitarbeiter bei der Verbesserung ihrer Fähigkeiten und Fertigkeiten in Bezug auf Themen wie Vielfalt, Gleichbehandlung, Inklusion und Zugehörigkeit. Dieser spezielle Kanal, der im Jahr 2023 gestartet wird, bietet Lern- und Entwicklungsinhalte, die den Mitarbeitern die Bedeutung der Schaffung einer Kultur der Inklusion und der Nutzung der Kraft der Vielfalt zur Förderung von Innovationen vermitteln.

Die Abschlussklasse 2023 der DLIP-Kohorte 2 trifft sich mit den DLIP-Sponsoren, Co-Leitern und Partnern im Powerhouse Museum in New Brunswick, NJ

Führen von unten nach oben

Viele unserer Schulungs- und Ausbildungsmaßnahmen zu DEI-Themen werden von Grund auf von den Mitgliedern unserer verschiedenen ERGs in den einzelnen Ländern auf der Grundlage der tatsächlichen Bedürfnisse innerhalb der Organisation entwickelt. Beispiele für DEI-Aktivitäten im Jahr 2023 sind unter anderem:



Im Jahr 2023 hat unsere WLI ERG das Bewusstsein für die Vermeidung von Mikroaggressionen am Arbeitsplatz durch die Entwicklung und Verteilung von detaillierten Schulungsmaterialien zur Ergänzung des Mikroaggressions-Toolkits aufrechterhalten. Mehr als 300 J&J-Mitarbeiter aus verschiedenen Teams und Regionen absolvierten ein „Train-the-Trainer“-Programm, um diese Schulung unternehmensweit durchzuführen.



Die HOLA in der Schweiz hat ein innovatives Programm entwickelt, um das kulturelle Verständnis und die Empathie am Arbeitsplatz zu fördern und die Inklusion der Mitarbeiter in ihre lokalen Gemeinschaften durch die Sprache zu verbessern. Das Sprach-Tandem-Programm bringt Mitarbeiter zusammen, die ihre Sprachkenntnisse verbessern möchten, um ihre Kommunikationsfähigkeiten im Geschäftsleben zu verbessern und ihre Inklusion in die Schweizer Kultur zu erleichtern. Das Programm bietet 15 Sprachangebote und hilft, neben den Sprachkenntnissen auch Netzwerke innerhalb des Unternehmens aufzubauen.



Open&Out hat ein Allyship-Training für Führungskräfte ins Leben gerufen, das sich mit den Herausforderungen befasst, mit denen Mitglieder der LGBTQIA+-Community in der APAC-Region konfrontiert sind, in der die LGBTQIA+-Community in den nationalen Gesetzen unterschiedlich stark berücksichtigt wird. Zum Beispiel medizinische Leistungen für gleichgeschlechtliche Partnerschaften, Anerkennung von gleichgeschlechtlichen Beziehungen usw.

Darüber hinaus hat Open&Out in der Schweiz ein Glossar mit LGBTQIA+-Begriffen erstellt, um das Verständnis für die Community zu fördern und den Mitarbeitern das Vokabular an die Hand zu geben, mit dem sie ihr Allyship ausdrücken können. Das Glossar wurde durch Originalillustrationen der Künstlerin Isabelle Valera ergänzt. Die Kunstwerke wurden später an die weltweite J&J-Community versteigert und brachten fast 7.000 Dollar ein, die an LGBTQIA+-Organisationen gespendet wurden.

Sponsoring, Mentoring und Schaffung von Verbindungen

J&J's **Enterprise Sponsorship Program (ESP)** bietet Sponsoring, Karrierenetzwerke und Wachstumsmöglichkeiten für leistungsstarke Personen. Im Jahr 2023 traten 215 Spender und 188 Führungskräfte dem Programm bei, wobei fast alle Spender und Sponsoren der letzten beiden Jahre aktiv blieben. ESP ermöglicht den Aufbau von wichtigen Beziehungen zu hochrangigen Führungskräften, um die berufliche Mobilität zu fördern, die Sichtbarkeit zu erhöhen und die zusätzlichen Kompetenzen der Spontanen auszubauen.

In Irland haben wir daran gearbeitet, die Zahl der Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, indem wir ein einzigartiges funktionsübergreifendes **Mentoring Connections Program** entwickelt haben. Im Rahmen des Programms wurde ein Netzwerk von Verfechtern und Fürsprechern im gesamten Unternehmen aufgebaut, um für beide Seiten vorteilhafte Partnerschaften zu schaffen. Unter der Leitung unserer irischen WLI ERG-Gruppe konzentrierte sich das Programm auf die berufliche Entwicklung, die Stärkung des Selbstbewusstseins, die Reflexion, den Informationsaustausch und die Verbesserung der Führungsqualitäten. Im Jahr 2023 umfasste das Programm mehr als 500 Teilnehmer und trug dazu bei, eine neue Kultur des Mentorings und des Brückenschlags zwischen den Teams von J&J Innovative Medicine und J&J MedTech in einem Umfeld der Zusammenarbeit, Entwicklung, Vielfalt und des Wachstums zu schaffen.

Darüber hinaus haben wir in unseren Führungs- und Managementteams im Finanzbereich unser Reverse-Mentoring-Programm für die LGBTQIA+-Community fortgesetzt, das von unserer ERG Open&Out geleitet wird. Reverse Mentoring fördert den inklusiven Dialog zwischen Führungskräften und ihren Teams und trägt dazu bei, die Art und Weise zu gestalten, wie Führungskräfte im Finanzbereich über ihre berufliche Entwicklung denken. Für die LGBTQIA+-Community im Finanzwesen stärkt dieses Programm das Bewusstsein der Führungskräfte für die Herausforderungen, denen sie am Arbeitsplatz gegenüberstehen.

Auswirkungen im Jahr 2023

12

neue Mentoren mit insgesamt 25 Mentoren aus der Finanz- und Verwaltungsebene

20

Mentees aus Finanzteams in allen unseren Regionen

50 %

der Chief Financial Officers weltweit, die in Allyship geschult wurden



Es ist wichtig für mich

Ailish Nolan, Senior Communications Manager, Johnson & Johnson Ireland

Warum haben Sie sich für das Mentoring Connections Programm entschieden?

„Ich bin nach meinem Mutterschaftsurlaub wieder bei J&J eingestiegen und habe mich entschlossen, am Mentoring-Programm teilzunehmen, um mich wieder in das Unternehmen zu integrieren.“

Welche Auswirkungen hatte das Programm auf Sie?

„Mein Mentor öffnete mir die Augen für die Größe des Netzwerks und die Möglichkeiten, die innerhalb von J&J bestehen. Ich denke, es ist leicht, sich in seinem eigenen Unternehmensbereich zu isolieren. Ich habe erkannt, wie wichtig es ist, regelmäßig mit Menschen in meinem Netzwerk in Kontakt zu treten, und welche Möglichkeiten sich daraus für die berufliche Weiterentwicklung und das Lernen ergeben.“

Würden Sie Mentoring anderen Kollegen empfehlen?

„Ich würde das Programm jedem, egal auf welcher Ebene, wärmstens empfehlen. Unter unseren Kollegen gibt es eine Fülle von Wissen, und wenn man, wie ich, einen großartigen Mentor findet, bin ich sehr glücklich, dass ich dabei sein durfte.“

Zusammenarbeit bei der Personalentwicklung

J&J-weit arbeiten verschiedene Teams mit externen Organisationen zusammen, um die Entwicklungs- und Führungsmöglichkeiten zu verbessern. Diese Kooperationen bereichern unser Lernen und bieten den Mitarbeitern ein breiteres Spektrum an Möglichkeiten, oft mit einem speziellen Fokus auf DEI.

Unsere ERG „Women's Leadership & Inclusion“ (WLI) unterhält eine strategische Partnerschaft mit der Healthcare Businesswomen's Association (HBA), einer globalen gemeinnützigen Vereinigung von Einzelpersonen und Organisationen im Gesundheitswesen, die sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern in Führungspositionen einsetzt und es Unternehmen ermöglicht, das volle Potenzial von Frauen auszuschöpfen. J&J arbeitet mit HBA in der gesamten Gesundheitsbranche zusammen, um die Karrieren seiner Mitarbeiter durch eine globale, gesundheitsbezogene Plattform zu fördern.

Im Jahr 2023 haben wir unsere HBA-Mitgliederzahl deutlich erhöht: von 300 Mitgliedern Ende 2022 auf 5.000 Ende 2023. Die Mitglieder werden ermutigt, an zahlreichen Bildungs- und Netzwerkveranstaltungen des HBA in verschiedenen Ländern und Regionen teilzunehmen oder ehrenamtliche Tätigkeiten und Führungsaufgaben in den HBA-Sektionen zu übernehmen. Darüber hinaus können Mitglieder an ausgewählten Standorten am einjährigen HBA-Botschafterprogramm teilnehmen, das Einzelpersonen dabei hilft, ihr größtes Potenzial in den Bereichen persönlichen und beruflichen Wachstum und Verantwortlichkeit für die Führung auszuschöpfen, während sie von externen HBA-Beratern und J&J-Führungssponsoren lernen.

Auswirkungen im Jahr 2023

960

Frauen und Männer von J&J haben das einjährige Führungsprogramm HBA Ambassador absolviert, das die Entwicklung von Mitarbeitern am Anfang und in der Mitte ihrer beruflichen Laufbahn fördert. Von dieser Gesamtzahl haben 360 im Jahr 2023 ihren Abschluss gemacht.

5.000

HBA-Mitglieder in ganz J&J, die an 3.700 Einzelgesprächen bei 308 Veranstaltungen teilnahmen.

80

WLI-Mitglieder übernahmen weltweit Führungsaufgaben in HBA-Sektionen und -Vorständen, und 125 WLI-Mitglieder traten als Mentoren und Mentees auf.



Es ist wichtig für mich

Ashton Jacoby, Manager, New Product Procurement, Johnson & Johnson

Wie hat es Ihnen geholfen, HBA-Ambassador zu werden?

„Ich habe mehr Selbstvertrauen gewonnen, seit ich 2021 Ambassador wurde. Auf natürliche Weise entwickelte ich eine stärker auf mich selbst bezogene Denkweise und verfeinerte Fähigkeiten wie Networking und Einflussnahme ohne Autorität. Ich habe mich auch wohler dabei gefühlt, öfter neue Ideen zu äußern.“

Welche weiteren Vorteile haben Sie erfahren?

„Ich war ursprünglich daran interessiert, mich für das Programm zu bewerben, um Kollegen aus verschiedenen Abteilungen von J&J kennenzulernen, mit denen ich normalerweise nicht tagtäglich zu tun habe. Dies setzt sich in meiner Rolle als Global J&J HBA Ambassador Program Champion fort. Jetzt, im Jahr 2024, bin ich in die Rolle des J&J HBA Corporate Relationship Co-Lead gewechselt, um die Entwicklung von Führungskräften und das Engagement innerhalb von J&J weiter voranzutreiben.“

Die Zusammenarbeit der HOLA ERG mit der **Hispanic Association on Corporate Responsibility (HACR)** ermöglicht es uns, den HOLA-Mitgliedern Entwicklungsmöglichkeiten in einem einzigartigen Umfeld für berufliches Wachstum anzubieten. Diese Partnerschaft unterstreicht das Engagement von J&J zur Förderung der Inklusion von Hispanoamerikanern. Darüber hinaus bietet die Zusammenarbeit J&J die Möglichkeit, über den Corporate Inclusion Index, der die DEI-Praktiken der teilnehmenden US-Unternehmen bewertet, einen Beitrag zur Forschung des HACR über die Inklusion von Hispanoamerikanern zu leisten und daraus zu lernen.

In Belgien ist die J&J-Organisation Innovative Medicine Gründungsmitglied von **Business Uniting Talents 2030 (BUT2030)**, einer Initiative von CSR Europe, die mehrere der größten belgischen Arbeitgeber zusammenbringt, um multikulturelle Vielfalt und Inklusion in unserem Unternehmen zu fördern und Barrieren für Beschäftigungsmöglichkeiten für alle abzubauen. J&J unterzeichnete die BUT2030-Zusage zur ethnischen Vielfalt, in der wir uns verpflichten, unsere derzeitigen Praktiken zu bewerten, Aktionspläne für Verbesserungen zu entwickeln, unsere Fortschritte zu überwachen und darüber zu berichten sowie bewährte Verfahren auszutauschen. Um dieses Engagement zu unterstützen, hat J&J Innovative Medicine im Jahr 2023 acht Outreach-Veranstaltungen zur Rekrutierung durchgeführt und sich an runden Tischen und anderen Veranstaltungen beteiligt, um Erfahrungen mit Industrieorganisationen und akademischen Partnern auszutauschen.



Das HACR Leadership Pipeline Program™ (LPP) ist eine Konferenz für aufstrebende hispanische Führungskräfte, die sich für künftige Führungsaufgaben positionieren wollen. Im Rahmen der HOLA ERG-Partnerschaft von J&J mit dem HACR nominierte die HOLA 7 Personen (hier abgebildet) für die Teilnahme an dem Programm



Kris Sterkens, Company Group Chairman, Johnson & Johnson EMEA, nahm an einer BUT2030 CEO-Veranstaltung im Königlichen Palast in Brüssel teil. Im Rahmen dieser Veranstaltung veranstaltete König Philip eine Diskussionsrunde mit CEOs verschiedener Unternehmen, CSR Europe und Branchenverbänden, um die notwendigen Bemühungen um Investitionen in die Vielfalt auf dem Arbeitsmarkt zu erörtern

Wohlbefinden fördern

Als Teil unserer Mission, DEI in unseren Arbeitsalltag zu integrieren, wollen wir einen Arbeitsplatz schaffen, an dem sich jeder zugehörig fühlt. Dies bedeutet, dass wir sicherstellen müssen, dass unsere Personalpolitik und -programme inklusiv gestaltet sind und dass alle Mitarbeiter die Möglichkeit haben, ihr eigenes Wohlbefinden zu fördern.

J&J ermutigt Mitarbeiter auf der ganzen Welt, ihre persönliche Gesundheit und ihr Wohlbefinden selbst in die Hand zu nehmen, und unsere Leistungen und Programme helfen ihnen dabei. Der Schwerpunkt liegt auf Flexibilität und Lösungen, die auf die Bedürfnisse aller Arbeitnehmer, unabhängig von ihrer Situation, ausgerichtet sind. Im Jahr 2023 haben wir die Leistungen für das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter erheblich verbessert.

Wir haben den **Global Well-Being Reimbursement (GWR)** aufgestockt, einen Betrag, der die Mitarbeiter ermutigt, sich mehr zu bewegen, sich gesund zu ernähren, neue Energie zu tanken und ihr geistiges Wohlbefinden auf eine Weise zu fördern, die ihrem Leben entspricht. Die jährliche GWR wurde von 400 US-Dollar¹⁰ auf 500 US-Dollar erhöht, und wir haben zusätzliche Aktivitäten zur gesunden Ernährung in die Liste der erstattungsfähigen Ausgaben aufgenommen. Die Mitarbeiter haben die Freiheit, die Aktivitäten zum Wohlbefinden zu wählen, die ihren individuellen Bedürfnissen am besten entsprechen.



Mit diesen Verbesserungen setzte J&J seine kontinuierlichen Bemühungen fort, den Wert seines Leistungsangebots zu verbessern und die Verflechtung der verschiedenen Dimensionen des Wohlbefindens anzuerkennen. Die Aufstockung steht auch im Einklang mit unserem Ziel, ein Branchenführer bei der Bereitstellung von Lösungen für bestehende und sich entwickelnde Anforderungen an das Wohlbefinden der Mitarbeiter zu sein.

Um den Stress und die zusätzlichen Sorgen, die mit einer Auszeit von der Arbeit in kritischen Momenten verbunden sind, zu reduzieren, haben wir unsere Global Paid Time Off Benefits aktualisiert. Wir möchten, dass die Mitarbeiter von J&J die nötige Flexibilität und Ruhe haben, um sich die Zeit zu nehmen, die sie brauchen, um sich um einen geliebten Menschen zu kümmern, sich von einem Verlust zu erholen und Zeit für ihre Gemeinschaft zu haben. Die erweiterten Leistungen sind:

- **Freistellung für Pflege:** 10 Tage im Jahr für die Pflege eines Familienmitglieds mit einer schweren Krankheit oder Verletzung
- **Freistellung im Trauerfall:** 30 Tage jährlich, um den Verlust eines unmittelbaren Familienmitglieds zu verarbeiten (5 Tage für andere Familienmitglieder)
- **Freistellung für ehrenamtliche Aktivitäten:** 4 Tage pro Kalenderjahr für die ehrenamtliche Mitarbeit bei einer qualifizierten Organisation oder Veranstaltung

Das psychische Wohlbefinden unserer Mitarbeiter steht bei J&J immer an erster Stelle, und wir sind bestrebt, erstklassige Dienstleistungen für psychische Gesundheit und Wohlbefinden anzubieten, um die Mitarbeiter und ihre Angehörigen in allen Lebenslagen zu unterstützen: zu Hause, bei der Arbeit und darüber hinaus. Wir sind uns bewusst, dass jeder Mitarbeiter seine eigenen beruflichen und persönlichen Lebensumstände in Einklang bringen muss und dass unsere Unterstützung dieser Vielfalt an individuellen Bedürfnissen entsprechen muss. Um unseren Mitarbeitern bei der Bewältigung beruflicher und privater Herausforderungen zu helfen, haben wir unsere EAP- und CARE-Dienste (Employee Assistance Program – Confidential, Accessible, Responsive and Engaged) ausgebaut, um die Unterstützung der Mitarbeiter und ihrer Familien zu verbessern und ihnen Zugang zu Work-Life-Support, Therapie, Beratung und selbstgeleiteten Übungen auf Abruf zu ermöglichen, die sie zu einem Zeitpunkt nutzen können, der ihnen am besten passt. Im Jahr 2023 haben wir unsere Angebote für die psychische Gesundheit mit Anbietern in 70 Märkten verbessert, um die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter und ihrer Familien zu erfüllen.

Im Jahr 2023 veranstaltete unsere ADA ERG ihre erste Veranstaltung in der Region APAC unter dem Motto „Ein Gespräch über psychische Gesundheit.“ Die Veranstaltung diente dazu, das Gespräch zu vertiefen, das Aufsuchen von Hilfe zu normalisieren und das Bewusstsein für die Ressourcen zu schärfen, die bei J&J zur Unterstützung der Mitarbeiter zur Verfügung stehen. An der Veranstaltung nahmen mehr als 430 Mitarbeiter aus unseren Märkten in APAC teil.

Auswirkungen im Jahr 2023

Top Fünf

GWR-Verbesserungen gehörten zu den fünf wichtigsten Themen, die die Mitarbeiter in unseren J&J News-Updates beschäftigten

73.000

berechtigte Mitarbeiter beantragten und erhielten GWR

27 Millionen US-Dollar

wurden von J&J als Erstattung von Mitarbeiterkosten durch GWR bereitgestellt

¹⁰ Die Währung ist USD (\$), angepasst an die relativen Lebenshaltungskosten, abzüglich angemessener Steuern. Umfasst nicht Abiomed Deutschland, Armenien, Belarus, Belgien, Dänemark, Finnland, Frankreich, Georgien, Kasachstan, Niederlande, Norwegen, Russland, Südkorea, Schweden, Ukraine und Venezuela.

Netzwerke zum Laufen bringen

In unserem gesamten Unternehmen spielen DEI-Netzwerke eine entscheidende Rolle bei der Erzielung von Ergebnissen und geschäftlichen Auswirkungen. Sie bieten Menschen mit ähnlichen Neigungen und Interessen die Möglichkeit, Perspektiven auszutauschen, sich gegenseitig zu unterstützen und unsere Strategie mit ihren einzigartigen Erkenntnissen und Erfahrungen voranzutreiben.

Unsere Employee Resource Groups (ERGs) sind freiwillige, von Mitarbeitern geleitete Gruppen, die sich auf gemeinsame Identitäten, Affinitäten und Erfahrungen konzentrieren. Sie sind einzigartig positioniert, um bessere Ergebnisse für unsere Mitarbeiter, unsere Patienten, unsere Gemeinden und unser Unternehmen zu erzielen. ERGs werden von Führungskräften geleitet, von Mitgliedern des Executive Committee von J&J gesponsert und leisten einen wichtigen Beitrag zum Voranbringen aller Säulen unserer DEI-Strategie.

ERGs im Jahr 2023

493

Kapitel weltweit über unsere 12 unternehmensweiten ERGs

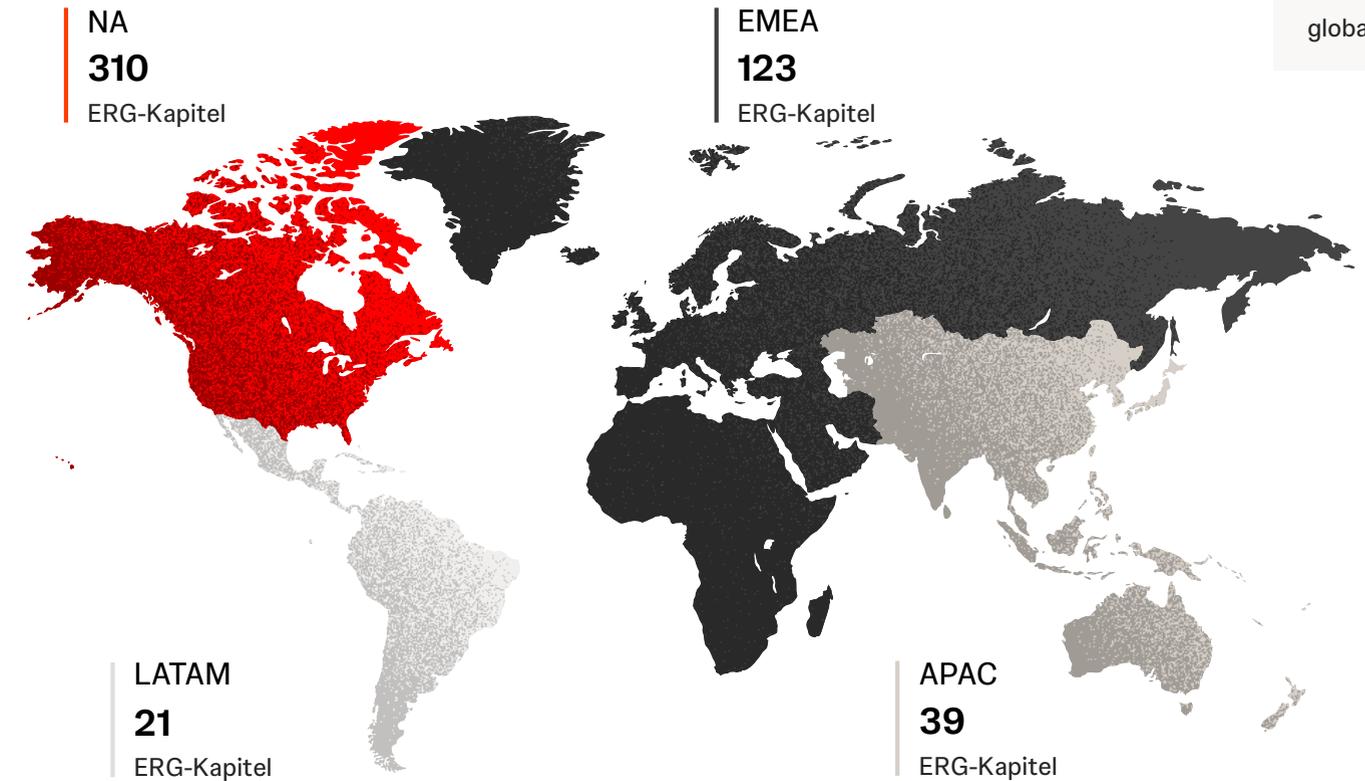
24.800

Mitarbeiter in 12 ERGs beschäftigt

Einer ERG beitreten

Im Jahr 2023 haben die ERGs weiterhin eine Vielzahl einzigartiger Initiativen vorangebracht und die verschiedenen Dimensionen unserer DEI-Strategie mit Einblicken, Erfahrungen und Enthusiasmus bereichert, unsere Kultur der Zugehörigkeit gestärkt und zu einem stärkeren J&J für alle beigetragen. Lesen Sie weiter, um eine Auswahl der ERG-Auswirkungen im Jahr 2023 zu sehen.

ERG-Kapitel nach Region



 Auswirkungen im Jahr 2023

African Ancestry Leadership Council (AALC)



Leveling up

Start einer achttägigen Berufsbildungsreihe mit dem Titel „Leveling-Up: Harnessing the Power in You“ (Die Kraft in Ihnen nutzen), um allen Mitarbeitern Ressourcen für die berufliche Entwicklung, einschließlich Webinaren, zur Verfügung zu stellen.

45. MLK-Feier

Gesponsert in Partnerschaft mit H.O.N.O.R. (Helping Our Neighbors with Our Resources) für Mitarbeiter und Stimmen aus der Gemeinschaft, die in die Fußstapfen von Dr. King treten, um eine fairere und gleichberechtigte Gesellschaft zu schaffen.

Gesundheitserfahrungen von Schwarzen Frauen

Fortsetzung einer globalen monatlichen Diskussion über spezifische gesundheitliche Herausforderungen, denen Schwarze Frauen ausgesetzt sind, um Einblicke zu gewähren und Maßnahmen bei J&J anzuregen.

 Auswirkungen im Jahr 2023

Association of Middle Eastern & North African Leadership & Inclusion (AMENA)



Die Menschen von AMENA

Einführung eines neuen Programms in dieser Bildungsreihe, das sich auf Pakistan konzentriert, mit weiblichen J&J-Führungskräften, die ihren persönlichen Werdegang schildern und die Herausforderungen und Chancen aufzeigen, die sich aus dem Erbe und Wertesystem der MENA-Länder ergeben.

Schulung in kultureller Kompetenz

Durchgeführt für ein großes nordamerikanisches Team, das im Königreich Saudi-Arabien arbeitet, um eine effektive Kommunikation zu fördern, kulturelle Verstöße zu vermeiden, sich an die lokalen Arbeitsmethoden anzupassen und die Produktivität zu steigern.

Strategische F&E-Möglichkeiten

Evaluiert, um die J&J-Teams im Golf-Kooperationsrat bei der Ermittlung von Möglichkeiten zur Förderung des Geschäftswachstums auf der Arabischen Halbinsel zu unterstützen.

 Auswirkungen im Jahr 2023

Generation Now



Reverse Mentoring-Programm

Fortführung und Weiterentwicklung des Reverse Mentoring zur Stärkung unserer Führungspipeline und zur Förderung von Beziehungen zwischen den Generationen in 11 Ländern mit 171 Mentoring-Paaren.

Changemakers-Show

Gemeinsam mit den Teams von India Changemakers und Taiwan Inspiring Generations veranstaltet, um die unterschiedlichen Erfahrungen im Bereich Medizinprodukte und die einzigartigen strategischen Erkenntnisse, die sich aus ihrer Arbeit ergeben, vor 1.500 Teilnehmern zu präsentieren.

Digitale Weiterqualifizierung

Schulung von J&J-Führungskräften zu neuen Tools und Technologien im Rahmen des APAC Regional Master Intern Program.

 Auswirkungen im Jahr 2023

Alliance for Diverse Abilities (ADA)



Mehr als 100.000 US-Dollar

für Best Buddies gesammelt, eine Organisation, die sich für die Beendigung der sozialen, physischen und wirtschaftlichen Isolation von 200 Millionen Menschen mit geistigen und entwicklungsbedingten Behinderungen einsetzt.

Schulung zur Inklusion von Menschen mit Behinderung

Einführung von sechs Schulungsmodulen für das Access Ability Talent Program und Beratung von Einrichtungen bei der ADA-Konformität ihrer Gebäude.

Disability: IN-Konferenz

Vertrat J&J auf der globalen Konferenz dieser führenden gemeinnützigen Organisation für die Inklusion von Menschen mit Behinderung. Das ADA Leadership Team nahm teil, um sich über bewährte Verfahren zu informieren und die Programme von J&J vorzustellen.

 Auswirkungen im Jahr 2023

Asiatische Gesellschaft für Innovation und Leistung (ASIA)



Immersive Lernerfahrung

Er lieferte Einblicke und wichtige Perspektiven zur Unterstützung der Schulungsprogramme von J&J zur Vielfalt und zur Schaffung einer Kultur der Zugehörigkeit.

Kulturelle Gewandtheit

Entwicklung von Workshops zur Kunst des Feedback-Gebens unter Berücksichtigung der kulturellen Gegebenheiten, um die Inklusion asiatischer Mitarbeiter zu fördern; Fortführung eines Mentorenprogramms, das asiatische Mitarbeiter dabei unterstützt, im Unternehmen erfolgreich zu sein.

Mond-Neujahr

Durchführung von Veranstaltungen an verschiedenen Orten zur Feier des Jahres des Hasen, zur Förderung kultureller Verbindungen und zur Schulung von Kollegen.

 Auswirkungen im Jahr 2023

HOLA



Produkte übersetzen

Übersetzung von 50 Produkten von Innovative Medicine, einschließlich Verschreibungsinformationen, Medikamentenanleitungen, Gebrauchsanweisungen und Beipackzetteln für Patienten.

Kulturell inklusives Marketing

Unterstützung durch das HOLA-Beratungsgremium für sechs Kampagnen, darunter wichtige Produkte der innovativen Medizin, die Hispanics und Latinos Einblicke in Behandlungsansätze für verschiedene Krankheiten geben.

Hispanische und lateinamerikanische Mitarbeiter anwerben

Umfassende Zusammenarbeit mit der Hispanic Alliance for Career Enhancement (HACE), einschließlich der Teilnahme am HACE Annual National Leadership Summit und des Sponsorings von J&J-Mitarbeitern für verschiedene HACE-Führungsprogramme.

 Auswirkungen im Jahr 2023

Nursing Alliance



J&J Mentorenprogramm für Krankenpflege

Das Programm wurde in Zusammenarbeit mit der Foundation of the National Student Nurses Association entwickelt, die erfahrene Krankenpfleger mit Krankenpflegeschülern zusammenbringt, um ihnen den Übergang in die Vollzeitpflege zu erleichtern. 53 Krankenpfleger nahmen an dem Programm teil.

Pflegebeirat

Einladung zur Teilnahme an diesem neu gegründeten Gremium, das Erkenntnisse aus den gesamten USA sammeln soll, um die sich verändernde Dynamik des Gesundheitssystems und des Marktes besser zu verstehen und Feedback zu aktuellen und zukünftigen Pflegeprogrammen zu geben.

Nationaler Monat der Krankenpflegekräfte

Unternehmensweite Veranstaltung mit mehr als 200 Teilnehmern, um Krankenschwestern und -pfleger zu würdigen und die Mitglieder darüber zu informieren, wo Krankenschwestern und -pfleger einen weiteren Beitrag zur Lösung dringender Gleichbehandlungsprobleme im Gesundheitswesen leisten können.

 Auswirkungen im Jahr 2023

Open&Out



Schulung von Führungskräften zum Thema LGBTQIA+

Entwickelt, um das Bewusstsein für die Probleme der LGBTQIA+-Community zu schärfen, um eine bessere Inklusion und Gleichbehandlung für Mitarbeiter in der EMEA-Region zu unterstützen, und einen Leitfaden eingeführt, der LGBTQIA+-Mitarbeitern bei der Entscheidung über potenzielle internationale Entsendungen in die APAC-Region hilft.

Schulung in Transgender-Kompetenz

Gemeinsam mit dem Transgender Training Institute wurde eine 4-tägige Veranstaltung für Führungskräfte aus den Bereichen F&E und DEI in Clinical Trials organisiert. Entwicklung einer globalen Schulung für Führungskräfte zu Fragen der LGBTQIA+-Community um die Inklusion und Gleichbehandlung der Mitarbeiter in unserer EMEA-Region zu fördern.

Transgender-inklusive klinische Onkologiestudie

Gemeinsam mit Global Medical Affairs wurde eine der ersten klinischen Studien mit Schwerpunkt auf Transgender-Inklusion gestartet, um Prostatakrebstudien inklusiver zu gestalten.

 Auswirkungen im Jahr 2023

Netzwerk der Apotheker



PharmNet-Präsentation

Erstellt als Ressource zur Verwendung bei Informationsveranstaltungen an Pharmazieschulen, um die berufliche Positionierung von J&J zu unterstützen. Durchführung mehrerer Informationsveranstaltungen an Hochschulen für Pharmazie, um Pharmaziestudenten die Möglichkeiten in der pharmazeutischen Industrie vorzustellen.

#YouStand ByUsAll

Fortsetzung der Unterstützung der Apotheker-Dankbarkeitskampagne mit der American Pharmacists Association, der American Society of Health-System Pharmacists und der National Association of Chain Drug Stores, um die wachsende Rolle der Apotheker im multidisziplinären Gesundheitsteam hervorzuheben.

Webinar zu Karriererollen

Entwickelt in Zusammenarbeit mit der Industry Pharmacists Organization (IPHO), um die Karrieremöglichkeiten für Pharmazeuten in der Industrie aufzuzeigen.

 Auswirkungen im Jahr 2023

Verband der südasiatischen Berufsnetze (SAPNA)



Workshops zur Entwicklung von Führungskräften und Talenten

Die Veranstaltung dient dem Aufbau grundlegender Fähigkeiten für 250 Mitglieder, die bereit sind, auf die Managementebene zu wechseln und effektive Führungskräfte zu werden.

Internationaler Yoga-Tag

Landesweite Leitung einer vierteiligen Reihe mit Atemarbeit, Meditation und Yoga für körperliches und geistiges Wohlbefinden mit mehr als 100 Teilnehmern.

Knochenmark-Register

Fortsetzung der Partnerschaft mit der deutschen Knochenmarkspenderorganisation, um den Anteil der Südasiaten im Knochenmarkregister zu erhöhen.

 Auswirkungen im Jahr 2023

Veterans Leadership Council (VLC)



Workforce Opportunity Services (WOS)

Ausweitung der Zusammenarbeit mit dieser gemeinnützigen Organisation, die Einstiegsmöglichkeiten für US-amerikanische Veteranen anbietet, durch Ausweitung unseres Weiterbildungsprogramms auf J&J Vision in Jacksonville mit 27 Veteranen, die an dem Programm teilnehmen.

Mentoring-Programm

Betreuung von 100 US-amerikanischen Veteranen im Rahmen eines einjährigen Programms der American Corporate Partners Mentoring Collaboration, um sie auf ihrem Weg zu einer langfristigen Karriere in der Privatwirtschaft zu unterstützen.

Innovation und Ausgaben für Lieferanten

Unterstützung von Innovationen durch die Veterans Lead QuickFire Challenge Series, in deren Rahmen Unternehmen Zuschüsse in Höhe von 1 Mio. USD gewährt wurden und die Ausgaben für Lieferanten im Besitz von Veteranen und Veteranen mit Behinderung in den USA gefördert wurden, was zu Ausgaben in Höhe von 259 Mio. USD bei diesen Lieferanten führte.

 Auswirkungen im Jahr 2023

Women's Leadership & Inclusion (WLI)



Healthcare Businesswomen's Association (HBA)

Verstärkte Zusammenarbeit mit der HBA, Erhöhung der weltweiten Mitgliederzahl von J&J auf 5.000 und Co-Sponsoring von drei HBA-Veranstaltungen in verschiedenen Regionen zum Thema inklusive Entscheidungsfindung und die Kraft der Vernetzung.

WLI-Förderakademie

Einführung von Mentoring-Programmen zur Unterstützung von J&J-Frauen bei der Entwicklung von Fähigkeiten, die für das persönliche und berufliche Wachstum entscheidend sind, und Fortführung von Mentoring-Programmen, die sich auf mehr als 1.600 Mitarbeiter weltweit auswirken, einschließlich der Einführung von „Mentoring Walks“ in Argentinien, Chile, Peru, Ecuador und Uruguay.

Chirurginnen-Kohorte

Fortsetzung in LATAM als Teil des WLI External Outreach Collaborative Program, um Chirurginnen zu helfen, Soft Skills zu entwickeln, um ihre Karriere voranzutreiben.

Erfolge feiern

Das J&J DEI Honors-Programm zeichnet Teams aus, die durch innovative Strategien zur Steigerung der Vielfalt, zur Förderung der Inklusion und zur Verbesserung unseres Geschäfts etwas bewirken. Unser jährliches DEI Honors Recognition Program feierte sein fünftes Jahr des Fortschritts bei der Förderung von DEI mit der Auszeichnung von 12 Teams aus ganz J&J.

Mehr als 1.500 Mitarbeiter aus aller Welt kamen persönlich und virtuell zusammen, um vom Vorsitzenden und Vorstandsvorsitzenden Joaquin Duato, Chief Diversity, Equity & Inclusion Officer Wanda Hope und Mitgliedern des Executive Committee bei der 5. jährlichen DEI Honors-Zeremonie auf dem zweitägigen DEI Summit 2023 zu hören. Auf dem Gipfel würdigte das Executive Committee von J&J die wichtige Rolle der Mitarbeiter und unserer ERGs, die J&J zu einem Ort machen, an dem wir alle dazugehören.



 Auswirkungen im Jahr 2023

12

für DEI Honors ausgewählte Teams

212

Einreichungen zu unserem DEI Honors Programm

2023 J&J DEI-Preisträger



Allyship-Zertifizierung

Open&Out in LATAM hat ein Zertifizierungsprogramm für Allyship ins Leben gerufen, um einen inklusiveren und vielfältigeren Arbeitsplatz für die LGBTQIA+-Community zu schaffen. 212 Personen wurden in Allyship geschult und zertifiziert.



Inklusion von Menschen mit Behinderung

J&J Innovative Medicine in EMEA hat sich mit dem Inklusionsbüro der Stadt Neuss, Deutschland, zusammengetan, um Barrieren für Menschen mit Behinderungen abzubauen, was zu einer Verdoppelung der Zahl der eingestellten Menschen mit Behinderung führte.



Handbuch zur gesundheitlichen Gleichbehandlung

Ein Team von J&J Innovative Medicine erstellte das Enduring Alliances Playbook mit Schlüsselbotschaften, Werkzeugen und Ressourcen, die Führungskräften, Teams und Einzelpersonen helfen sollen, gesundheitliche Gleichbehandlung im Einklang mit den Verpflichtungen von Our Race to Health Equity zu erreichen.



MINT-Förderung

Das J&J Innovation Center hat das fünfjährige STEM Scholars Program ins Leben gerufen, um Schwarze Studenten zu unterstützen, die MINT-Fächer in der Oberstufe und an der Universität studieren. Im Jahr 2023 profitierten 25 Studenten von dem Programm.



Vielfalt in klinischen Prüfungen

J&J Innovative Medicine hat eine klinische Studie gestartet, um die Vielfalt der Studienteilnehmer zu erhöhen. Nach der Umsetzung mehrerer Änderungen gelang es der Studie, die Rekrutierung unterrepräsentierter Gruppen über das Zielniveau hinaus zu steigern.



DEI-Caravan-Workshops

Der DEI-Rat in Japan hat DEI-Caravan-Workshops in Regionen außerhalb von Tokio ins Leben gerufen, um die DEI-Herausforderungen der jeweiligen Region in einzigartigen und interaktiven Aktivitäten zu erkunden.



Jugend in der Technik

J&J MedTech Brasilien startete ein kostenloses 6-monatiges Programm, 1000devs, das Studenten, die einen Kurs in digitaler Technologie absolviert haben, eine Anstellung in technischen Berufen garantiert. 11 Studenten wurden bei J&J in Brasilien eingestellt.



Pipeline für Vertriebstalente in EMEA

Das sechsmontatige virtuelle Entwicklungsprogramm fEMPOWER wurde ins Leben gerufen, um Frauen im MedTech-Vertrieb und -Marketing zu vereinen und ihren Aufstieg in wichtige Führungspositionen zu beschleunigen.



Hilfe bei der Bekämpfung von TB

Mitglieder des Global Public Health-Teams von J&J starteten „Be the Change“, eine digitale Initiative, um das Bewusstsein junger Menschen für TB zu schärfen. Innerhalb eines Jahres nach dem Start erreichte die Kampagne 55 Millionen Nutzer und 35.000 junge Menschen meldeten sich als TB-Veränderer an.



Berufliches Gleichgewicht in Japan

Biosense Webster Japan hat das „I-care project“ ins Leben gerufen, um den langfristigen beruflichen Erfolg von Vertriebsmitarbeitern zu fördern, indem bestehende geschlechtsspezifische Erwartungen und kulturelle Normen berücksichtigt werden.



Kulturell inklusives und relevantes Marketing (CIR)

Das CIR-Team für innovative Medizin von J&J schulte die Vertriebsleiter in den Grundlagen der CIR-Marketingstrategie und führte eine Reihe von Hilfsmitteln ein. Mehr als 1.000 Führungskräfte wurden geschult.



Gleichbehandlung in der Gesundheitsversorgung

Ein Team von Innovative Medicine Immunology hat Determi-Nation ins Leben gerufen, ein Programm zur Förderung der gesundheitlichen Gleichbehandlung bei Schuppenflechte.

Mehr erfahren →

Vielfältige Lieferkette

Unser Programm Global Supplier Diversity & Inclusion (Globale Lieferantenvielfalt und -inklusion) erweitert unseren vielfältigen Lieferantenstamm, um unsere Beziehungen zu verschiedenen Gemeinschaften zu vertiefen und die bestmögliche Versorgung zu gewährleisten. Wir arbeiten mit Lieferanten zusammen, um ihnen zu helfen, mit J&J zu wachsen.



Aufbau einer inklusiven Lieferantenbasis

Wir erkennen weiterhin den Wert, den eine inklusive Lieferantenbasis für unser Unternehmen, unsere Mitarbeiter und unsere Gemeinschaften hat. Im Jahr 2023 feierten wir das 25-jährige Bestehen unseres offiziellen Programms für Lieferantenvielfalt. Der Weg dorthin ist von wichtigen Meilensteinen gekennzeichnet, darunter die Aufnahme in den Billion Dollar Roundtable im Jahr 2011, die Ausweitung unseres Programms außerhalb der USA im Jahr 2011 und das Erreichen von 2 Milliarden US-Dollar an diversen Ausgaben der Stufe 1 im Jahr 2021.

Wir haben unsere Ausgaben für Vielfalt und kleine Unternehmen kontinuierlich gesteigert und unseren sozialen und wirtschaftlichen Einfluss in 20 Märkten, einschließlich der USA, ausgeweitet. Im Jahr 2023 werden wir 410 Millionen US-Dollar in internationalen Märkten ausgeben und Beziehungen zu mehr als 30 Nichtregierungsorganisationen nutzen, um die Lieferantenvielfalt zu fördern. Wir unterstützen die Entwicklung von Interessenvertretungen, die uns dabei helfen, vielfältige Lieferanten zu finden und zu zertifizieren, und wir arbeiten mit Partnern aus der Industrie zusammen, um die Einführung von Praktiken der Lieferantenvielfalt und -inklusion in unseren Märkten zu fördern, um eine größere Wirkung zu erzielen.

Auswirkungen im Jahr 2023

4,9 Milliarden US-Dollar

Aufwand für globale Auswirkung

2,5 Milliarden US-Dollar

Ausgaben kleiner U.S.-Unternehmen

410 Millionen US-Dollar

vielfältige Tier-1-Ausgaben auf internationalen Märkten

2,5 Milliarden US-Dollar

globale Tier-1-Ausgaben

540 Millionen US-Dollar

globale Tier-2-Ausgaben

1 Milliarde US-Dollar

Globale Ausgaben an von Frauen geführter Unternehmen

Wirkung erzielen und messen

Ein wichtiger Maßstab für unsere Fortschritte bei der Förderung der Lieferantenvielfalt ist unsere Global Impact Spend, d. h. die Ausgaben, die wir bei kleinen und vielfältigen Lieferanten weltweit und bei kleinen Unternehmen in den USA tätigen.

Wir haben unsere Kennzahlen zur Lieferantenvielfalt weiterentwickelt, um die Auswirkungen auf die verschiedenen Gemeinschaften, denen wir dienen, zu messen. In Zusammenarbeit mit einem Zulieferer haben wir eine Studie über die Ausgaben von J&J bei verschiedenen und kleinen Zulieferern in den USA durchgeführt, wobei der Schwerpunkt auf den wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen lag. In den USA gaben wir 3,9 Milliarden Dollar bei verschiedenen Tier-1-Lieferanten und kleinen Unternehmen aus, was einen bedeutenden wirtschaftlichen Einfluss auf die US-Wirtschaft hat.

Soziale Gesundheitsfaktoren (SDOH) umfassen ein breites Spektrum sozialer, wirtschaftlicher und umweltbedingter Variablen, die sich auf die körperliche und geistige Gesundheit eines Menschen auswirken. Diese Kennzahlen helfen uns, die potenziellen Auswirkungen der Ausgaben von J&J auf SDOH-bezogene Variablen in den Gemeinden zu verstehen, in denen unsere Lieferanten ansässig sind, und die Auswirkungen, die wir auf die Gesundheitsergebnisse haben. Unsere Studie ergab, dass die Ausgaben einiger Unternehmen, die sich im Besitz von Minderheiten befinden, zu einem Rückgang der Kindersterblichkeitsrate und einem Anstieg des mittleren Haushaltseinkommens beitragen. Ausgaben in von Frauen geführten Unternehmen korrelierten auch mit einem Anstieg des mittleren Haushaltseinkommens und trugen zu einer Verringerung der Kinderarmutsquote bei. Insgesamt korrelierten die Ausgaben für kleine und vielfältige Gemeinden mit besseren Gesundheitsergebnissen.

Seit unserer Aufnahme in den Billion Dollar Roundtable hat J&J mehr als 20 Milliarden Dollar mit verschiedenen Lieferanten ausgegeben. Das 13. Jahr in Folge blieb J&J Mitglied des Billion Dollar Roundtable, einer Gruppe von Unternehmen, die bewährte Praktiken für die Vielfalt der Zulieferer fördern und jährlich mindestens 1 Milliarde Dollar bei Lieferanten aus verschiedenen Ländern ausgeben.

Ausgaben der US-Lieferanten und Auswirkungen

Kumulative wirtschaftliche Auswirkungen des 2-3-fachen der

Gesamtausgaben in den USA für diverse und kleine Unternehmen

3,9 Milliarden US-Dollar

Gesamtausgaben in den USA für diverse und kleine Unternehmen

45.000+

Arbeitsplätze, die durch Ausgaben an verschiedene und kleine Unternehmen in den USA unterstützt werden.

Partner für soziale Auswirkung **Ausweitung der Wirkung auf die gesamte Lieferkette**

Wir haben unsere Zusammenarbeit mit Sozialunternehmen, d. h. mit Unternehmen, die spezifische soziale Ziele verfolgen, die ihrem Hauptzweck dienen, weiter ausgebaut und unterstützen deren Beschaffung. Wir konzentrieren uns in erster Linie auf Sozialunternehmen, die die wirtschaftliche Inklusion und die Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten, einschließlich psychischer Erkrankungen, unterstützen. Altra Schaffhausen zum Beispiel ist ein 1965 gegründetes Schweizer Sozialunternehmen, das Menschen mit verschiedenen Behinderungen beschäftigt. Altra Schaffhausen erbringt Lohnverpackungsdienstleistungen für unsere innovativen Medizinprodukte und beschäftigt 40 Menschen mit Behinderungen, die das J&J-Geschäft unterstützen.

Mehr erfahren →

„Das Ziel von Altra in Schaffhausen ist es, Menschen mit körperlichen oder geistigen Behinderungen durch geschützte Arbeits- und Wohnangebote in Arbeit und Gesellschaft zu integrieren. J&J in Schaffhausen arbeitet seit fast 20 Jahren mit Altra im Bereich der Sekundärverpackung von pharmazeutischen Produkten zusammen.“

Alain Thomann, Geschäftsführer, Altra Schaffhausen

Im Jahr 2023 sponserte J&J das jährliche Gipfeltreffen des Social Enterprise World Forum, SEWF23, in Amsterdam.

Mehr erfahren →

In unserer gesamten Zuliefererbasis unterhalten wir zahlreiche Partnerschaften mit Organisationen, die kleine Unternehmen, von Frauen und Minderheiten geführte Unternehmen und andere Zulieferer fördern. Wir arbeiten eng mit diesen Organisationen zusammen, um das Wachstum und die Entwicklung der Zulieferer in unserem Ökosystem zu fördern und den Zugang der Zulieferer zu unseren Geschäftsmöglichkeiten zu verbessern. Im Jahr 2023 werden wir 540 Millionen Dollar für diverse Tier-2-Ausgaben generieren.

Darüber hinaus haben wir uns mit Randstad an einer neuen Initiative beteiligt, die talentierten Menschen, die durch einen Konflikt vertrieben wurden, Chancen bieten soll. Ziel dieser Partnerschaft ist es, den Zugang zu festen und befristeten Arbeitsplätzen bei Johnson & Johnson in ganz Europa zu ermöglichen.

Außerdem verdoppelten wir unsere zertifizierten WBE-Ausgaben (Women-Owned Business Enterprise), die in unseren Kreditkartendaten ausgewiesen sind, von ca. 3 Mio. USD im Jahr 2022 auf 6 Mio. USD, was unser Engagement unterstreicht, die wachsenden Möglichkeiten zur Unterstützung von WBEs zu nutzen. Dies wurde durch unsere erweiterte Zusammenarbeit mit American Express und dem Women's Business Enterprise National Council (WBENC) ermöglicht. Wir planen, diese Initiative in Zukunft auch auf kleine und andere diverse Unternehmensgruppen auszuweiten.

„Die Partnerschaft von WBENC mit Johnson & Johnson wird durch gemeinsame Anstrengungen wie das Engagement von AMEX weiter vertieft. Wir begrüßen ihr unermüdliches Engagement für die Förderung des WBE-Wachstums.“

Pamela Prince-Eason, Präsidentin und Vorstandsvorsitzende, WBENC

Women Mentoring Women (WMW): Indem wir leitende J&J-Führungskräfte mit weiblichen Geschäftsinhabern zusammenbringen, die derzeit Lieferanten von J&J sind, wollen wir die Zusammenarbeit, den Wissensaustausch und die persönliche Entwicklung fördern. Wir haben unsere fünfte Kohorte des WMW-Programms durchgeführt, wobei mehr als 66 % der Mentees im Jahr 2023 von außerhalb der USA stammen.

National Minority Supplier Development Council (NMSDC): J&J hat das Programm NMSDC Centers of Excellence gesponsert, das darauf abzielt, die Fähigkeiten von Unternehmen, die sich im Besitz von Minderheiten befinden, zu erweitern, um in einem globalen Umfeld konkurrenzfähig zu sein. Nahezu 60 vom NMSDC zertifizierte Frauen- und Minderheitenunternehmen profitierten vom Coaching durch Unternehmensleiter und Mentoren sowie von Seminaren, die von Wirtschaftsschulen, J&J-Experten und Industriepartnern angeboten wurden.

Anerkennung im Jahr 2023



Hall of Fame des Women's Business Enterprise National Council (WBENC)



WeConnect Platinum: Globale Champions der Lieferantenvielfalt



National Business Inclusion Consortium (NBIC)

Kontaktieren Sie uns:

DiversityandInclusion@its.jnj.com

One Johnson & Johnson Plaza
New Brunswick, New Jersey 08933

belong.jnj.com

jnj.com



Johnson & Johnson