

Betriebliche Gesundheit rechnet sich

Wie *Employee Wellbeing*-Programme in Ghana zur Geschäftsentwicklung beitragen

Der Ansatz der *Employee Wellbeing*-Programme (EWP) in Ghana zeigt, dass Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz auch in Entwicklungsländern ganzheitlich gefördert werden können. Er spornt Unternehmen und Regierungsbehörden an, mit umfassenden betrieblichen Maßnahmen zu einem gesünderen Lebensstil ihrer Arbeitnehmer/innen, deren Familien und Gemeinden beizutragen.

Zielgruppe dieser Maßnahmen sind einmal nicht ausschließlich ärmere und besonders vulnerable Bevölkerungsgruppen, sondern Berufstätige mit regelmäßigem Einkommen (die besonders von nicht-übertragbaren Krankheiten betroffen sind). Partner des Vorhabens sind moderne, effizienz- und zukunftsorientierte, personalstarke Unternehmen, die als Vorreiter für andere Organisationen fungieren können. Der Ansatz setzt auch für das ghanaische Gesundheits- und soziale Sicherungssystem neue Standards und mobilisiert zusätzliche Mittel für beide.

Krankheiten belasten Firmen und Angestellte

Infektionskrankheiten und chronische Krankheiten stellen eine ernsthafte Herausforderung für Ghanas Gesundheitssystem und seine Wirtschaft dar. Sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor erhöhen sie die Personalkosten und reduzieren die Produktivität. Eine kürzlich durchgeführte Studie belegt, dass die Hälfte aller Produktivitätseinbußen aufgrund von Krankheit oder Tod auf fünf Ursachen zurückgeführt werden kann (siehe Tab. 1 umseitig). Alle diese Ursachen sind vermeidbar oder zumindest kontrollierbar.

Produktivitätseinbußen ergeben sich nicht nur, wenn Arbeitnehmer/innen krankheitsbedingt nicht zur Arbeit kommen, sondern auch dann, wenn sie krank – und entsprechend weniger produktiv – am Arbeitsplatz verbleiben. Neben Krankheiten führt oft auch häuslicher Stress aufgrund von schlechter persönlicher Finanzplanung, Engpässen und Überschuldung zur Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit des Personals.

Gesundheit und Wohlergehen der Arbeitnehmer/innen: der *Employee Wellbeing Approach*

Im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) begann 2006 die heutige Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH (damals GTZ¹) mit dem Gesundheitsministerium und der Ghana AIDS-Kommission zusammen zu arbeiten, um im Rahmen des deutschen Engagements für HIV-Mainstreaming sogenannte HIV-Arbeitsplatzprogramme im öffentlichen und privaten Sektor zu unterstützen. Ziel des Programms war zunächst, Arbeitnehmer/innen für HIV zu sensibilisieren, Verhaltensänderungen herbeizuführen und den Zugang zu freiwilligen HIV-Tests und -Beratung auszuweiten.

2010 erweiterten die GIZ (damals noch GTZ) und ihre ghanaischen Partnerorganisationen diesen Ansatz und begannen mit der Umsetzung sogenannter *Employee Wellbeing*-Programme. Hierbei geht es neben der Förderung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz auch darum, mit den nationalen Gesundheits- und sozialen Sicherungssystemen zusammenzuarbeiten und diese zu stärken.

German Health Practice Collection

Entwicklungszusammenarbeit für Gesundheit und soziale Sicherheit

Diese Publikationsreihe beschreibt ausgewählte Methoden und Erfahrungen der deutschen Entwicklungszusammenarbeit, die von Expert/innen aus einer Reihe von Vorschlägen ausgewählt und anschließend in einem internationalen *Peer Review*-Verfahren als *Good Practice* eingestuft wurden. Jede Ausgabe berichtet in ansprechender Form und auch für Laien verständlicher Sprache über die Entstehung, die Umsetzung und die Wirkungen eines erfolgreichen Ansatzes. Alle Publikationen stehen auch auf Englisch (und ggf. anderen Sprachen) als Lang- und Kurzversion unter www.german-practice-collection.org zur Verfügung.



>> Im Rahmen des *Employee Wellbeing*-Programms bieten Unternehmen umfassende Gesundheitsuntersuchungen direkt am Arbeitsplatz an.

¹ Die GIZ bündelt seit 1. Januar 2011 die Kompetenz und langjährige Erfahrung von DED, GTZ und InWEnt. Weitere Informationen erhalten Sie unter www.giz.de.

Employee Wellbeing-Programme umfassen:

- ▶ **Gesundheitsvorsorge** mit regelmäßigen, umfassenden Vorsorgeuntersuchungen, Labortests und Impfungen;
- ▶ **Beratung zur sozialen Absicherung und Finanzplanung**, um Angestellte bei der Auswahl von Altersvorsorge, Versicherungen (wie Lebens- oder Unfallversicherungen) oder dem Abbau von Schulden zu unterstützen;
- ▶ **Gesundheitsversicherung und Behandlung für Mitarbeiter/innen**, ihre Familien und das unmittelbare soziale Umfeld von Unternehmen; manche Betriebe unterhalten eigene Kliniken oder entsprechende Behandlungseinrichtungen für Mitarbeiter/innen und ihre Angehörigen;
- ▶ **Diskretion und Nichtdiskriminierung** in dem Sinne, dass alle Gesundheitsuntersuchungen freiwillig sind und Angestellte ihre Arbeitgeber grundsätzlich nicht über den eigenen Gesundheitsstatus (z.B. bei einer HIV-Infektion) informieren müssen.

Rang	Ursachen	Produktivitätseinbußen in %
1	Malaria	24,9
2	Bluthochdruck	12,4
3	HIV/AIDS	7,3
4	Hautkrankheiten	5,9
5	Adipositas	5,7
	Summe der Faktoren als Produktivitätseinbuße in %	56,2

Quelle: Hanlon et al., 2011 (s. Langversion dieses Berichts). Zahlen wurden aufgerundet.

Die Employee Wellbeing-Programme werden von einer Reihe ganz unterschiedlicher öffentlicher und privater Unternehmen durchgeführt:

Ghana Revenue Authority und GCNet

Die Ghana Revenue Authority (GRA) ist für sämtliche Steuer- und Zollangelegenheiten in Ghana zuständig und beschäftigt landesweit über 7.000 Menschen. Sie arbeitet mit der Ghana Community Network Service Ltd. (GCNet) zusammen, einem Privatunternehmen, das rechnergestützte Systeme für den Datenfluss zwischen Handelsunternehmen, Finanzämtern und Aufsichtsbehörden bereitstellt.

Das 2010 gegründete Employee Wellbeing-Programm der beiden Unternehmen wird von einer nationalen Arbeitsgruppe aus festen Mitarbeiter/innen, Vertreter/innen des Gesundheitsministeriums, des nationalen AIDS-Rats und des nationalen Tuberkuloseprogramms beraten. Eine internationale Public Health-Expertin der GIZ koordiniert das Programm für die GRA.

In einem gemeinsam beschlossenen Policy-Dokument, das den „verbesserten Zugang zu Bildung, Vorsorge, Behandlungs- und Versorgungseinrichtungen im Zusammenhang mit infektiösen und tabuisierten Krankheiten“ zum Hauptziel erklärt, sind Ansprüche und Zuständigkeiten genau definiert. Mitarbeiter/innen und ihre Kernfamilie haben im Bedarfsfall Anspruch auf medizinische Behandlung „durch den nächsten öffentlichen oder privaten Gesundheitsdienst“. Zusätzlich zum Leistungspaket des nationalen Gesundheitsversicherungssystems haben sie auch ein Anrecht auf Behandlungen und Medikamente, die nicht in der staatlichen Grundsicherung enthalten sind. So erhalten momentan acht GRA-Angestellte regelmäßige Dialyse – zweifelsohne ein teures Verfahren für jedes staatliche Gesundheitssystem.

Ausgewählte Mitarbeiter/innen werden im Rahmen des Employee Wellbeing-Programms als Ansprechpersonen darin ausgebildet, ihre Kolleginnen und Kollegen zu beraten und ihnen den Zugang zu den richtigen Gesundheitsdiensten zu erleichtern.

Die Finanzberatungskomponente des Programms besteht aus einem breiten Angebot an Vorträgen, Präsentationen bei Gesundheitsmessen und persönlicher Beratung. Eine Ansprechperson, die GRA-Kolleg/innen in diesem Bereich berät, stellt nüchtern fest: „Unsere Wirksamkeit ist deutlich daran messbar, dass sich die Ersparnisse der Belegschaft bei der Credit Union seit Beginn des Programms vervierfacht haben.“

Die Strategische Allianz der Employee Wellbeing-Programme

Im Oktober 2010 unterzeichnete eine Gruppe großer, in Ghana tätiger Unternehmen gemeinsam mit dem Gesundheitsministerium eine Vereinbarung zur engen Zusammenarbeit bei der Umsetzung von Employee Wellbeing-Programmen. Die so entstandene Strategische Allianz verfolgt drei Ziele: (1) Weiterqualifizierung der beteiligten Unternehmen, (2) Austausch von Erfahrungen und erfolgreichen Ansätzen und (3) betriebliches Engagement für benachteiligte gesellschaftliche Gruppen in ihrem Umfeld.

Zu der Allianz gehören die folgenden Unternehmen:

- ▶ Die Accra Brewery Ltd., eine Niederlassung des multinationalen SABMiller Konzerns und Ghanas Hauptlieferant für Bier und Tafelwasser;
- ▶ Die Blue Skies Holdings Ltd., die Obstprodukte für den Export verarbeitet und Fruchtsäfte für den lokalen Markt produziert;
- ▶ Die Ghana Urban Water Ltd., der staatliche Wasserversorger für Ghanas urbane Zentren;

- ▶ Die Golden Star (Wassa) Ltd., ein Goldminenbetreiber, der aktuell zwei Goldminen und drei Weiterverarbeitungswerke in Ghana unterhält;
- ▶ Die Japan Motors Trading Company Ltd., ein im Kraftfahrzeug-, Ersatzteil- und Immobilienhandel sowie im Hoch- und Tiefbau tätiges Familienunternehmen;
- ▶ Die Newmont Ghana Gold Ltd., eine Zweigstelle eines in den USA niedergelassenen multinationalen Goldminenbetreibers;
- ▶ Die Superlock Technologies Ghana, ein High-Tech-Unternehmen, das auf Informations- und Kommunikationstechnologie und Sicherheitssysteme spezialisiert ist;
- ▶ Die UT Group Ltd., ein Finanzdienstleistungsunternehmen, das unter anderem in den Bereichen Bankwesen, Immobilienhandel, Handel und Logistik aktiv ist.

Alle genannten Unternehmen sind renommierte Vertreter ihrer Branchen mit wirtschaftlichem und sozialem Einfluss nicht nur auf die eigene Belegschaft, sondern auch auf Zulieferer, Subunternehmer und die sie umgebenden Gemeinden, für die sie jeweils wirtschaftlicher Motor sind.

Die Strategische Allianz stimmt alle ihre Aktivitäten mit den zuständigen staatlichen Gremien, wie der Ghana AIDS-Kommission, dem Nationalen Malaria- bzw. dem Nationalen Tuberkuloseprogramm ab.

Die *Employee Wellbeing*-Programme sind für die Unternehmen ein Bestandteil ihrer *Corporate Social Responsibility*-Maßnahmen, mit denen sie u.a. auch in die lokale Bevölkerung wirken. Zum Beispiel führt die UT Group regelmäßig Gesundheits- und Finanzsprechstunden auf beliebten Marktplätzen durch. Sie bieten der Bevölkerung gesundheitsbezogenes *Edutainment*, Kredit- und Sparberatung sowie kostenfreie Untersuchungen und Beratung durch Krankenpfleger/innen, die an diesen Tagen oft mehr als 200 Personen untersuchen.

Seit kurzem unterstützt die Allianz auf GIZ-Betreiben auch die Gesundheitsversorgung der Bewohner/innen der berüchtigten Agbogbloshie Elektroschrott-Halde in Accra. Nach einer Reihe von vertrauensbildenden Maßnahmen führte die GIZ neben den Standard-Vorsorgeuntersuchungen der *Employee Wellbeing*-Programme auch stichprobenartig Blutuntersuchungen zur Prüfung der Giftstoffbelastung der Bevölkerung durch. Die Gestaltung der zukünftigen Gesundheitsversorgung für Agbogbloshie hängt nun v.a. von den Ergebnissen dieser Giftstoffanalysen ab.

Ergebnisse und Erfolge

Die Strategische Allianz kann bisher folgenden Ergebnisse vorweisen:

Der *Employee Wellbeing*-Ansatz setzt sich durch

Der *Employee Wellbeing*-Ansatz hat nicht nur die Belegschaften der beteiligten Unternehmen überzeugt, sondern mittlerweile auch das Interesse zahlreicher Arbeitgeber in Ghana geweckt, die nun überlegen, ebenfalls entsprechende Maßnahmen einzuführen. Die Strategische Allianz stellt mit ihrem vorausschauenden Engagement für Personalgesundheit und -wohlergehen und für sozial verantwortliches Unternehmertum die Fortschrittlichkeit des ghanaischen Privatsektors unter Beweis.

Instrumente und *Policy*-Dokumente sind verfügbar

Alle beteiligten Unternehmen haben mittlerweile eine *Employee Wellbeing-Policy*, die die Prinzipien und Aktivitäten ihres jeweiligen Programms beschreibt. Mit GIZ-Unterstützung wurde eine ganze Palette von Instrumenten für ihre Umsetzung, Begleitung und Evaluierung entwickelt.

Umfassende Daten stehen für die Entwicklung von Gesundheitsstrategien zur Verfügung

Seit 2006 wurden im Rahmen der GIZ-unterstützten Arbeitsplatzprogramme sozio-demographische, medizinische und verhaltensbezogene Daten von 174,468 Ghanaer/innen zusammengetragen. Die so entstandene Datenbank ist von großem Nutzen für das ghanaische Gesundheitsministerium, da sie ihm ermöglicht, Krankheitsursachen und Risikofaktoren zu verfolgen und auf dieser Grundlage Gesundheitsdienste sowie gesundheitspolitische und -ökonomische Entscheidungen zu optimieren.

Lernerfahrungen

Bei der Umsetzung der *Employee Wellbeing*-Programme wurden folgende Lernerfahrungen gemacht:

Gute *Employee Wellbeing*-Programme brauchen eigens bereitgestelltes Personal

Mehrere Manager/innen und Programmverantwortliche merkten an, dass es besser gewesen wäre, die EWP-Ansprechpersonen von Beginn an von ihren anderen Aufgaben zu befreien und sie Vollzeit für das *Employee Wellbeing*-Programm einzusetzen.

Employee Wellbeing-Programme müssen fester Teil der Unternehmensstruktur sein

Um sicherzustellen, dass aus einem zunächst extern unterstützten *Employee Wellbeing*-Programm ein anhaltender Unternehmensprozess wird, muss es nachhaltig in der unternehmerischen Struktur (meist in der Personalabteilung) verankert und mit einem eigenen Budget ausgestattet werden.

Der wirtschaftliche Nutzen des Programms muss deutlich sein

Um große Unternehmen für *Employee Wellbeing*-Programme zu gewinnen, müssen ihre Wirtschaftlichkeit und ihr konkreter Nutzen für die jeweilige Firma oder Institution deutlich aufgezeigt werden.

Zusammenarbeit in Partnerschaft

Management und Personal der beteiligten Unternehmen betonen, dass es der GIZ nur durch ihren kollaborativen und stets auf Problemlösung bedachten Partnerschaftsansatz gelungen ist, ohnehin stark ausgelastete Manager und Managerinnen dafür zu gewinnen, ihre Zeit, Erfahrung und Kreativität in die *Employee Wellbeing*-Programme einzubringen.

Nächste Schritte

Aktuell wird im BMZ geprüft, ob der *Employee Wellbeing*-Ansatz sich im Rahmen eines Regionalvorhabens auch auf Nachbarstaaten ausdehnen lässt – im Sinne einer Süd-Süd-Kooperation unter Mitgliedstaaten der Wirtschaftlichen Gemeinschaft Westafrikanischer Staaten (ECOWAS).



Einen kurzen Film und englische Lang- und Kurzversion dieser Publikation sowie weitere Beiträge in dieser Reihe finden Sie unter www.german-practice-collection.org.

Peer Review

Programme, die sich um Aufnahme in die German Health Practice Collection bewerben, werden von zwei unabhängigen und auf dem jeweiligen Gebiet renommierten Expert/innen anhand einer Reihe festgelegter Kriterien auf ihre Eignung geprüft.

Die zwei internationalen *Employee Wellbeing*-Expert/innen, die diesen in Ghana entwickelten Ansatz untersuchten, waren darin einig, dass er ein wertvolles Beispiel für betriebliche Förderung von Gesundheit und sozialer Sicherung darstellt und dass er „den aktuellen Wissensstand hinsichtlich eines zeitgemäßen betrieblichen Gesundheits- und Personal-Managements widerspiegelt“.

Für eine abschließende Beurteilung der Effektivität und Wirtschaftlichkeit des Ansatzes reichten ihnen die vorliegenden Daten nicht aus. Er wurde jedoch als gut **übertragbar** eingestuft, da er in Ghana erfolgreich in ganz unterschiedlichen Unternehmen und Branchen umgesetzt wurde. Beide Expert/innen bestätigten, dass der Ansatz **Partizipation und Selbstbestimmung** von Partnern und deren Personal fördert, da er auf Freiwilligkeit und bewusstseinsbildender, kollegialer Beratung beruht. Die Qualität von **Monitoring und Evaluierung** wurde als solide eingestuft und es wurde vorgeschlagen, zukünftig auch Daten zur seelischen Gesundheit des Personals in die Erhebungen mit aufzunehmen. Zudem beurteilten beide den Ansatz aufgrund seiner Reichweite und seiner Anpassung an die lokalen Gegebenheiten Ghanas als **innovativ**: Auch durch die Einbindung hochrangiger Vertreter/innen der Abteilung für Betriebliche Gesundheit im Gesundheitsministerium sei es gelungen, den Ansatz in Politik und Unternehmen auf die Tagesordnung zu setzen. Abschließend stuften die Experten den Ansatz als **nachhaltig** ein, da das Vorhaben erreicht hat, die Programme und ihre Finanzierung fest in den Strukturen und Prozessen der Partnerunternehmen zu verankern.

Publiziert von Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
Sitz der Gesellschaft Bonn und Eschborn
German Health Practice Collection
Dag-Hammarskjöld-Weg 1-5
65760 Eschborn
T +49 619679-0
F +49 619679-1115
ghpc@giz.de
www.german-practice-collection.org

Verfasser d. engl. Originalversion Andrew Wilson

Foto © GIZ/ Andrew Wilson

Design P. Wolf (GHPC)

Stand Januar 2013

Die GIZ ist für den Inhalt der vorliegenden Publikation verantwortlich.

In Kooperation mit Employee Wellbeing Programme, Ghana



Im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ)

Referat Referat für Gesundheit und Bevölkerungspolitik

Postanschriften der Dienstsitze
BMZ Bonn
Dahlmannstraße 4
53113 Bonn
T +49 228 99 535-0
F +49 228 99 535-3500
BMZ Berlin | im Europahaus
Stresemannstraße 94
10963 Berlin
T +49 30 18535-0
F +49 30 18535-2501

poststelle@bmz.bund.de
www.bmz.de