

MANNHEIM²
REPORTING
BETRIEBLICHES
GESUNDHEITS-
MANAGEMENT
2022

STADT**MANNHEIM**²

Organisation und Personal

REPORTING BGM 2022

INHALTSVERZEICHNIS

	Vorwort	4
1	GESUNDE STADTVERWALTUNG	5
	Krankenquote	6
	Überlastungs- und Gefährdungsanzeigen	8
	Psychische Gesundheit: Psychosoziale Beratungsstelle (PSB)	9
	Arbeitsschutz: Unfallquote und Unfallzahlen	12
	IAS: Jahrestätigkeit	14
2	ZENTRALE MAßNAHMEN	15
	Zentrales Fortbildungsprogramm: Schwerpunkt Gesundheit	16
	Gesundheitsberatungen	18
3	DEZENTRALE MAßNAHMEN	19
	Dezentrale Strukturen und Maßnahmen	20
	Dezentrale Maßnahmen	21
	Gesundheitskoordinator*innen	22
	Suchtbeauftragte	23
	Anschubfinanzierung	24

VORWORT

In diesem Jahr feiert das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) der Stadt Mannheim sein 10-jähriges Bestehen. Seit 10 Jahren unterstützt es Mitarbeitende dabei, den Blick auf die eigene Gesundheit zu richten: Durch zahlreiche Angebote und Maßnahmen fördert das BGM die individuelle Gesundheit und trägt dazu bei, Arbeitsorganisation und -prozesse stetig zu verbessern. Auch der zentrale Gesundheitsbericht wurde in den zurückliegenden Jahren immer weiter ausgestaltet und neue, aussagekräftige Kennzahlen wurden aufgenommen.

Der nun vorliegende Bericht, der gesamtstädtisch das Jahr 2022 betrachtet, gibt eine Orientierung über die gesundheitsbewusste Ausrichtung der Stadt Mannheim sowie einen prägnanten Überblick zu den stadtweiten Kennzahlen.

Als Erweiterung zum bestehenden zentralen Gesundheitsbericht werden den Dienststellen künftig standardisierte individuelle Berichte zur Verfügung gestellt. Die detaillierte Auswertung unterstützt das dezentrale Gesundheitsmanagement in den einzelnen Dienststellen und trägt entscheidend zur Ausgestaltung dienststellenbezogener Gesundheitsstrategien bei.

Bleiben Sie gesund!



Dr. Liane Schmitt
Fachbereichsleitung Organisation und Personal

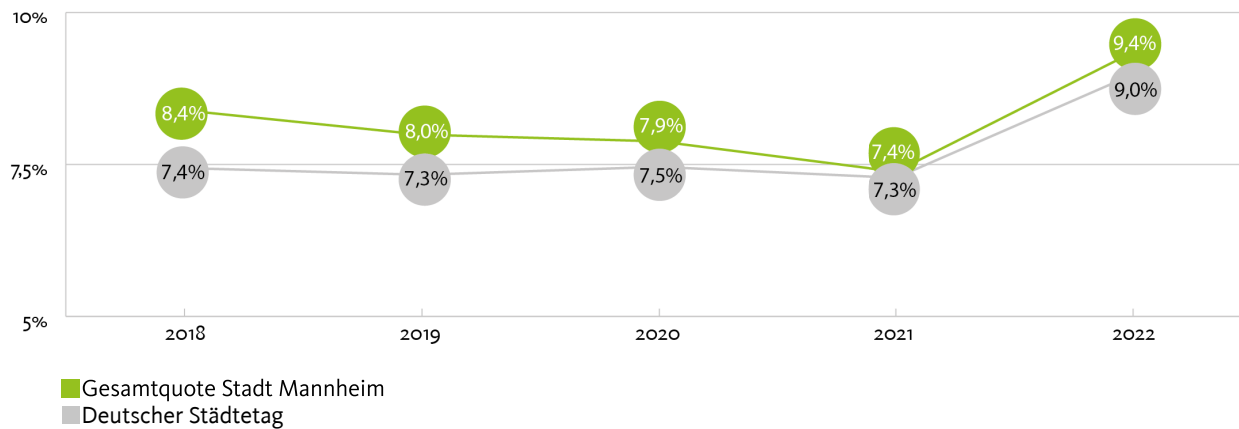
1 GESUNDE STADTVERWALTUNG

KRANKENQUOTE

Analog zur Entwicklung der Mitgliedsstädte des Deutschen Städtetags ist die **Krankenquote der Beschäftigten** der Stadt Mannheim im Jahr 2022 im Vergleich zum Vorjahr **deutlich** um zwei Prozentpunkte auf 9,4 % **gestiegen**.

Ursächlich ist hierfür laut den Krankenkassen insbesondere eine deutliche **Zunahme der Atemwegsinfekte und Erkältungskrankheiten** im Zuge des Wegfalls der Kontaktbeschränkungen und der Lockerung der Maskenpflicht.

Abb. 1: Entwicklung der Krankenquote* 2018-2022 bei der Stadt Mannheim im Vergleich zum Deutschen Städtetag



* Berechnung der Krankenquote: Anzahl der Krankentage*100 / Anzahl der Mitarbeitenden*365

Abb. 2: Entwicklung der Krankenquote* 2018-2022 nach Beschäftigungsart

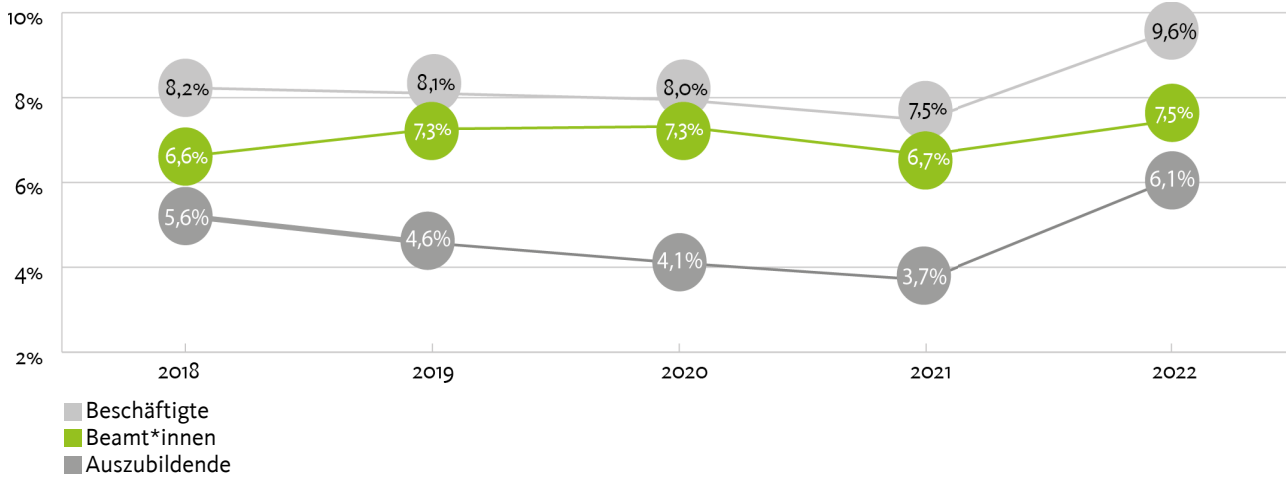
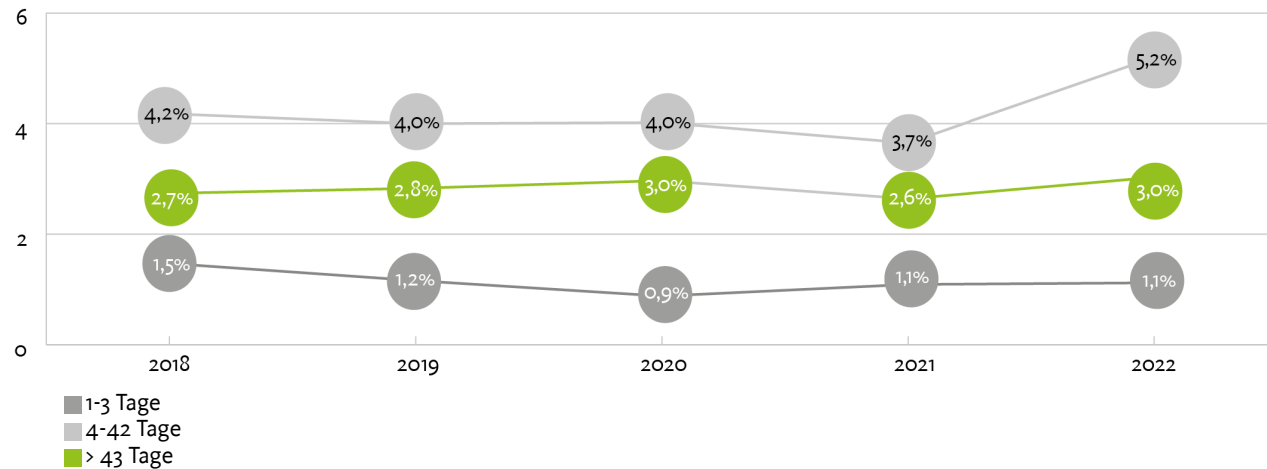


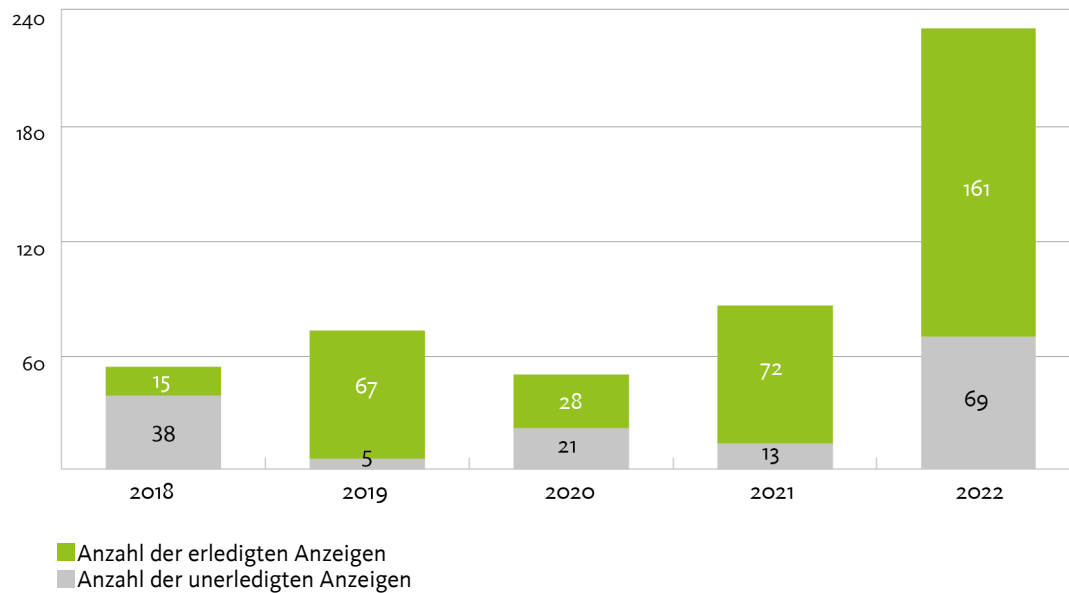
Abb. 3: Aufteilung der Krankenquote* nach Krankheitsdauer 2018-2022 bei der Stadt Mannheim



* Berechnung der Krankenquote: Anzahl der Krankentage*100 / Anzahl der Mitarbeitenden*365

ÜBERLASTUNGS- UND GEFÄHRDUNGS-ANZEIGEN

Abb. 4: Anzahl der Überlastungs- und Gefährdungsanzeigen 2018-2022



Tab. 1: Rücklaufquote aus den Dienststellen bei der Abfrage der Überlastungs- und Gefährdungsanzeigen

	2018	2019	2020	2021	2022
Rücklaufquote	76%	85%	81%	76%	91%

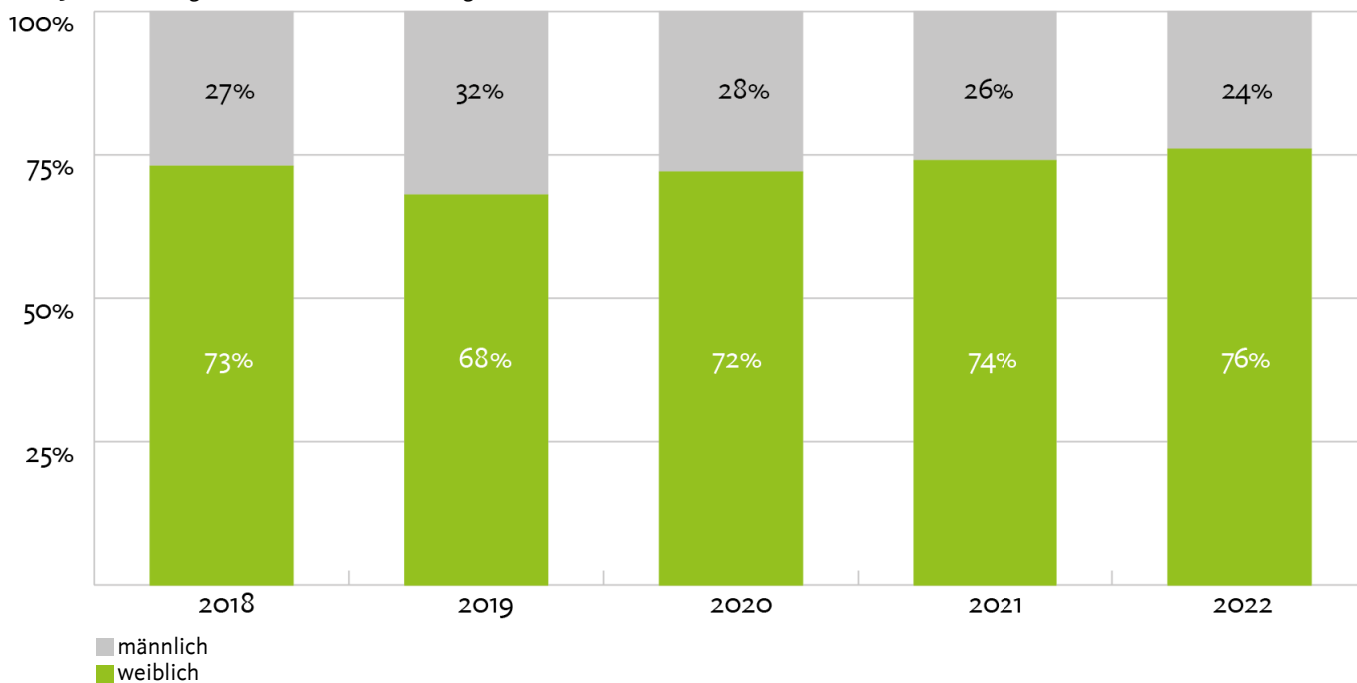
HINWEIS: Die Überlastungs- und Gefährdungsanzeigen werden seit 2018 erhoben.

PSYCHISCHE GESUNDHEIT: PSYCHOSOZIALE BERATUNGSSTELLE (PSB)

Tab. 2: Inanspruchnahme des Angebots der PSB 2018-2022

	2018	2019	2020	2021	2022
Fallzahlen	188	239	216	234	227
Übernahmen aus dem Vorjahr	32	47	50	49	55
Neuaufnahmen	156	192	166	185	172

Abb. 5: Entwicklung der Geschlechterverteilung der Ratsuchenden 2018-2022



HINWEIS: Die Psychosoziale Beratungsstelle wurde 2017 gegründet.

Abb. 6: Alter der Ratsuchenden 2018-2022

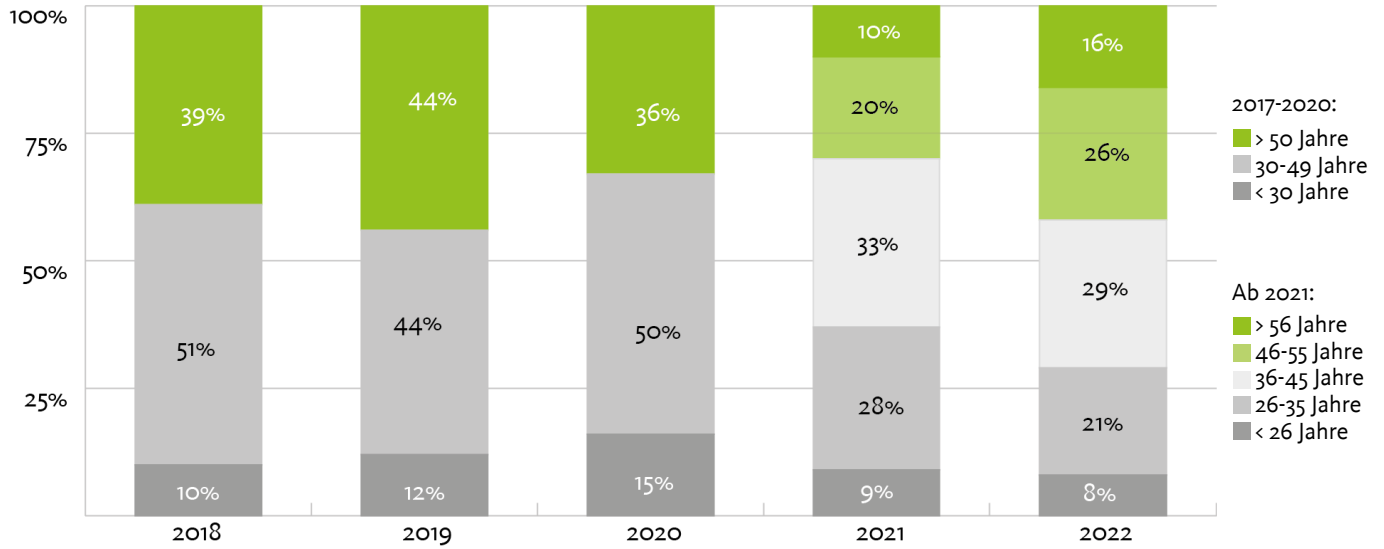


Abb. 7: Beschäftigungsform der Ratsuchenden 2018-2022

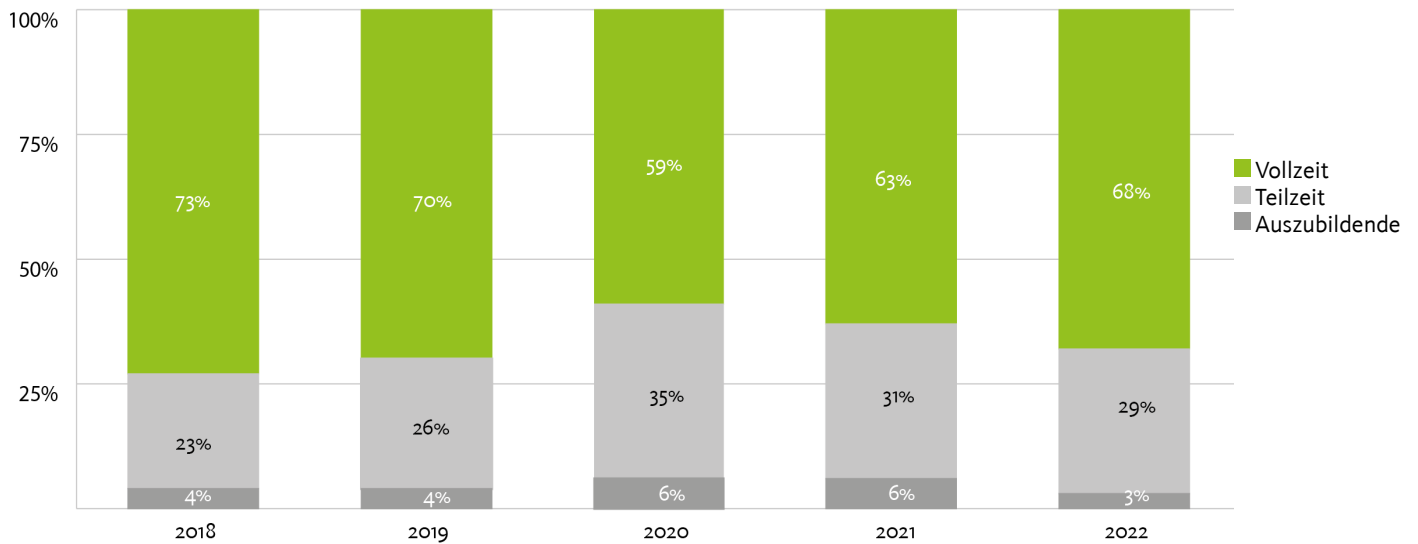
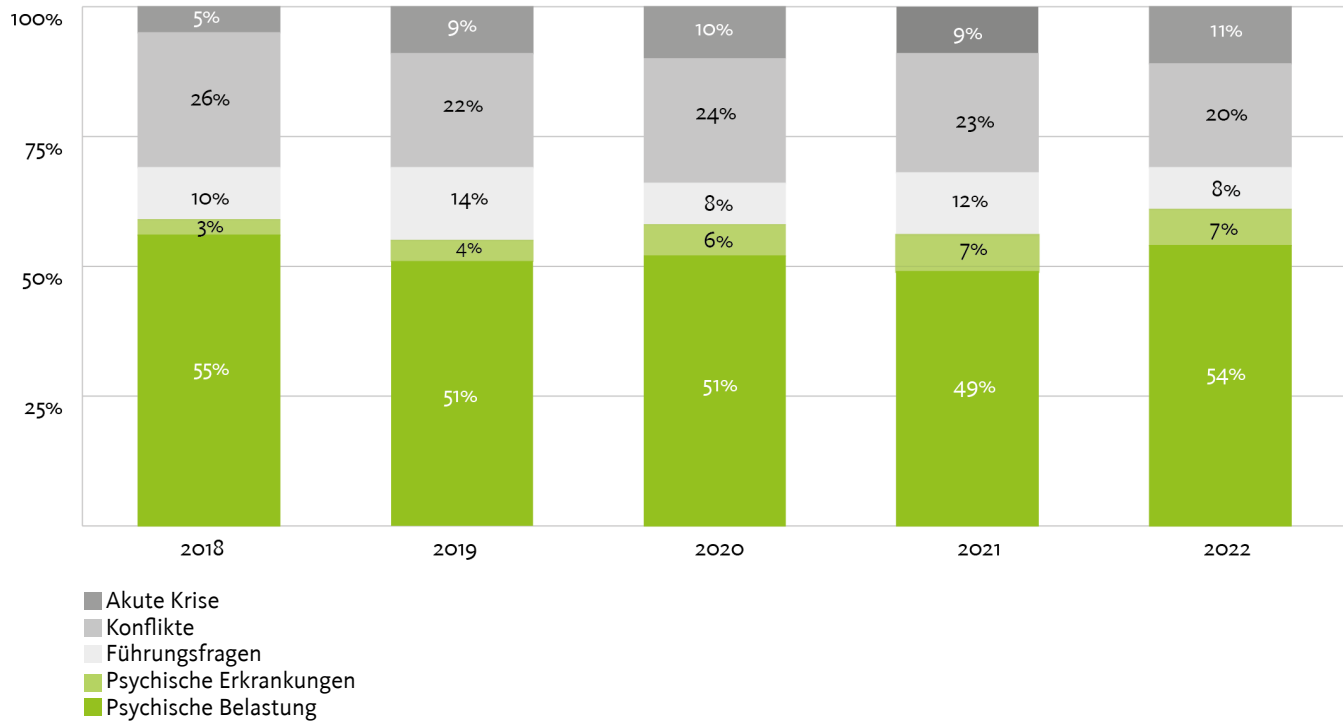
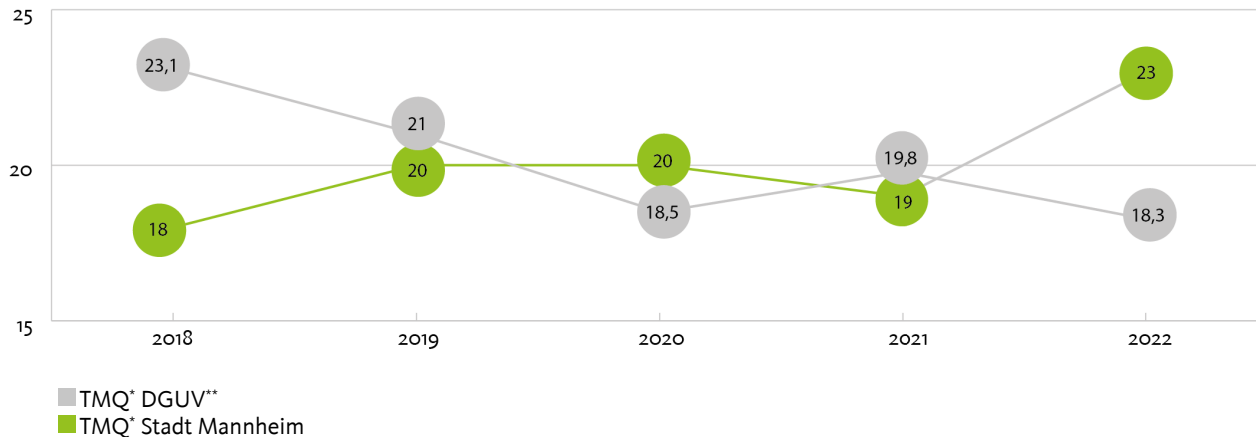


Abb. 8: Beratungsanlässe 2018-2022



ARBEITSSCHUTZ: UNFALLQUOTE

Abb. 9: Entwicklung der Unfallzahlen je 1.000 Mitarbeitenden 2018-2022



Tab. 3: Entwicklung der Gesamtzahl der Begehungen durch die Arbeitssicherheit

	2018	2019	2020	2021	2022
Anzahl	165	96	48	30	42

* TMQ: Tausend-Mann-Quote = Anzahl von Unfällen je 1.000 Mitarbeitende

** DGUV: Spitzenverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften und der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand

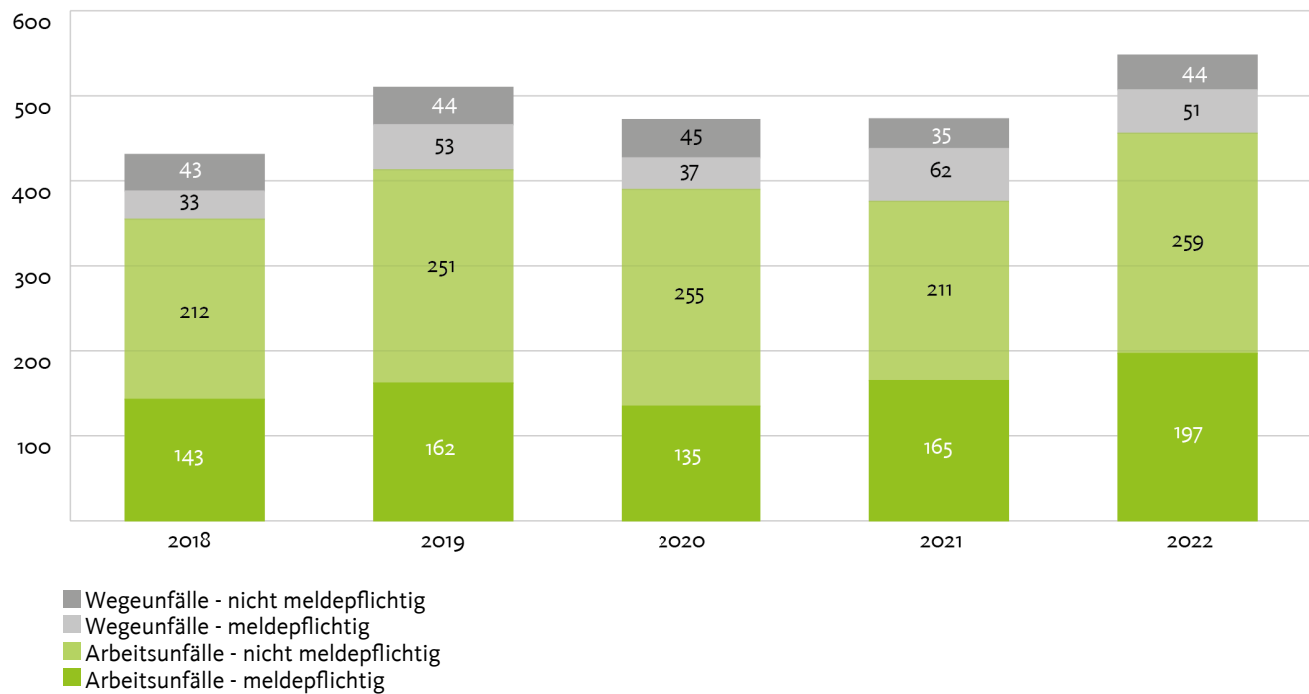
HINWEIS: zu Tab.3: Coronabedingt geringere Anzahl der Begehungen für 2021

ARBEITSSCHUTZ: UNFALLZAHLEN

Tab. 4: Anzahl der Unfälle bei der Stadt Mannheim 2018-2022

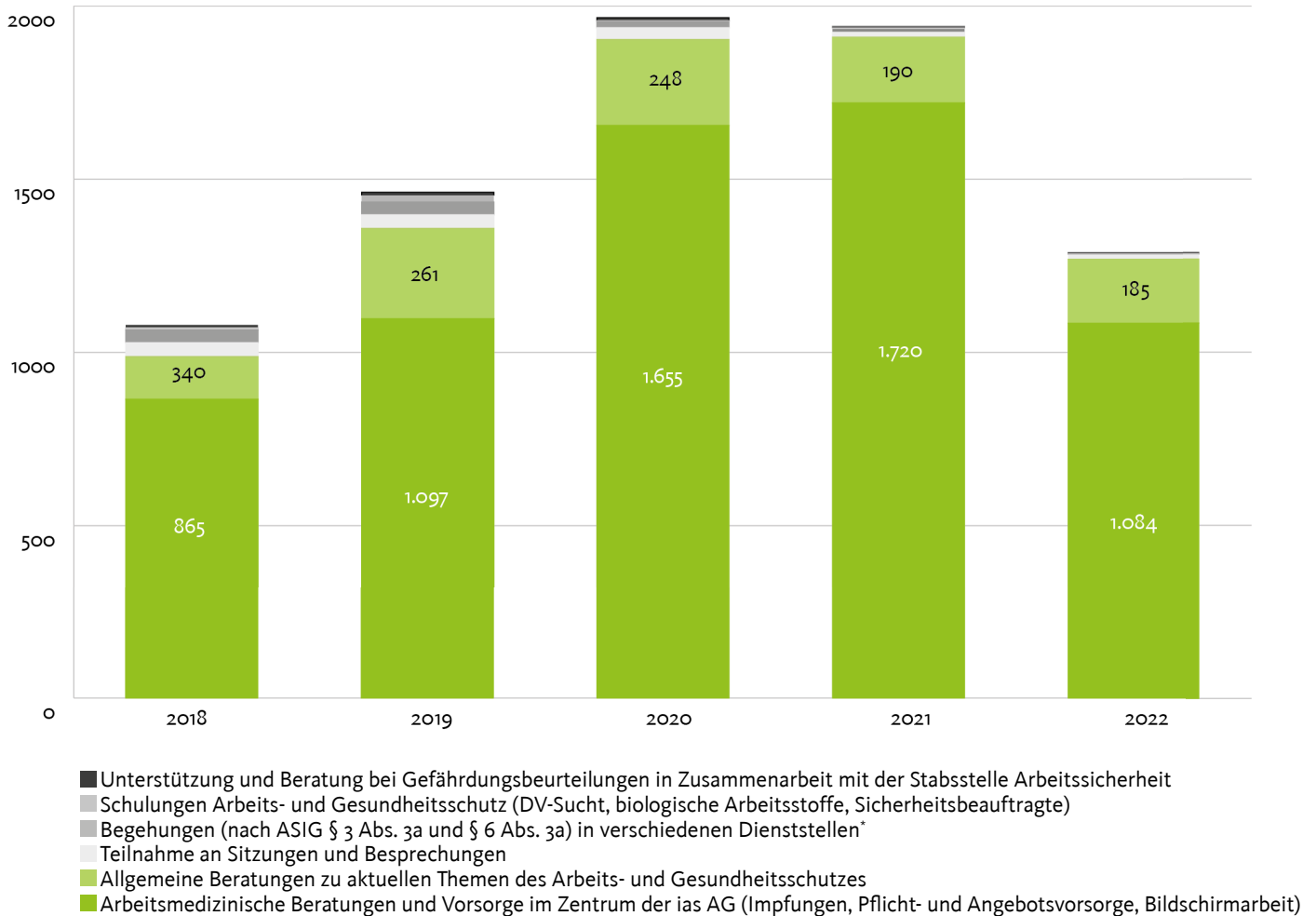
	2018	2019	2020	2021	2022
Anzahl	431	510	472	473	551

Abb. 10: Anzahl der Unfälle bei der Stadt Mannheim 2018-2022, aufgeteilt nach Arbeits- und Wegeunfällen (meldepflichtig und nicht meldepflichtig)



IAS: JAHRESTÄTIGKEIT

Abb. 11: Jahrestätigkeitsbericht zur betriebsärztlichen Betreuung (ohne Eigenbetriebe) 2018-2022



* Die Begehungen sind ein Tätigkeitsbereich der Arbeitssicherheit. Diese werden teilweise durch ias begleitet (s. Begehungen Arbeitssicherheit S.12)

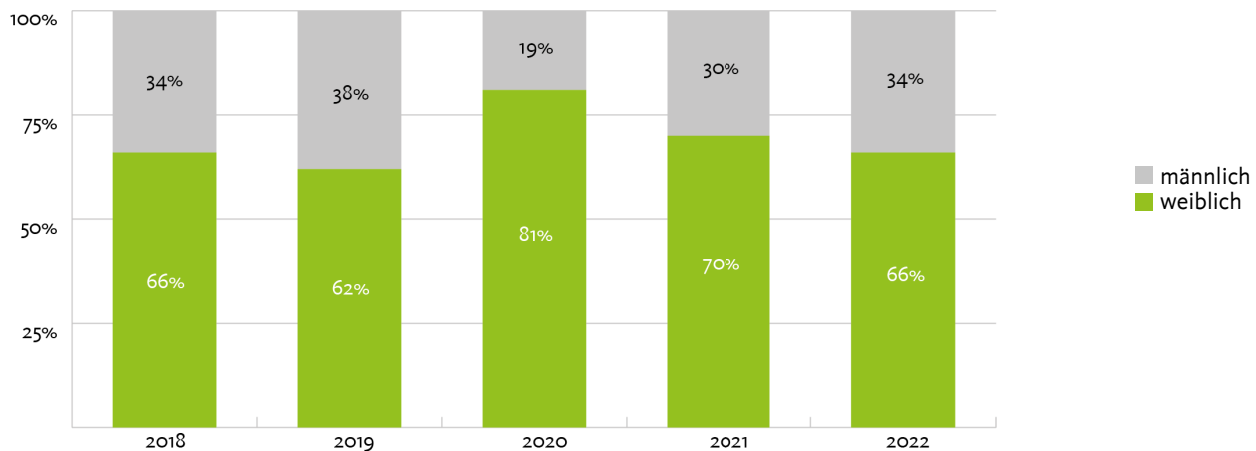
2 ZENTRALE MAßNAHMEN

ZENTRALES FORTBILDUNGSPROGRAMM: SCHWERPUNKT GESUNDHEIT

Tab. 5: Anzahl der Teilnahmen und Teilnehmenden am zentralen Fortbildungsprogramm 2022

		2022
Fortbildungen (gesamt)	Teilnahmen	1.832
	davon Führungskräfte	451
	Teilnehmende	1.019
	davon Führungskräfte	234
Fortbildungen mit Bezug zu Gesundheit*	Teilnahmen	1.067
	davon Führungskräfte	331
	Teilnehmende	679
	davon Führungskräfte	191
Fortbildungen mit Schwerpunkt Gesundheit**	Teilnahmen	785
	davon Führungskräfte	237
	Teilnehmende	539
	davon Führungskräfte	163

Abb. 12: Entwicklung der Geschlechterverteilung an zentralen Fortbildungen mit Schwerpunkt und Querschnitt Gesundheit 2018-2022



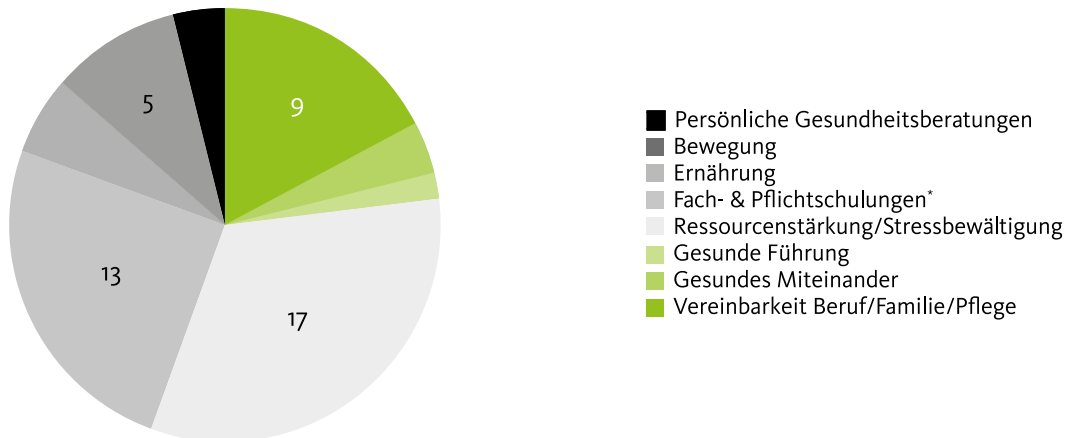
*Fortbildungen, in denen das Thema Gesundheit integriert ist oder deren Inhalte implizit eine Wirkung auf die Gesundheit haben.

**Fortbildungen zur Förderung der Gesundheitskompetenz oder zur gesundheitsförderlichen Gestaltung von Arbeitsbedingungen, Prozessen und Strukturen gemäß den Handlungsfeldern der DV-BGM.

Tab. 6: Anzahl der stattgefundenen zentralen Veranstaltungen 2018-2022

	2018	2019	2020	2021	2022
Anzahl Fortbildungen (gesamt)	Seit dem Jahr 2021 sind die Fortbildungsmaßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements im Bereich der zentral finanzierten Fortbildungen enthalten.			133	164
Fortbildungen mit Bezug zu Gesundheit				75	88
Fortbildungen mit Schwerpunkt Gesundheit	69	53	28	37	52

Abb. 13: Angenommene Angebote nach Handlungsfeldern (Fokus zentrale Fortbildungen mit Schwerpunkt Gesundheit) 2022



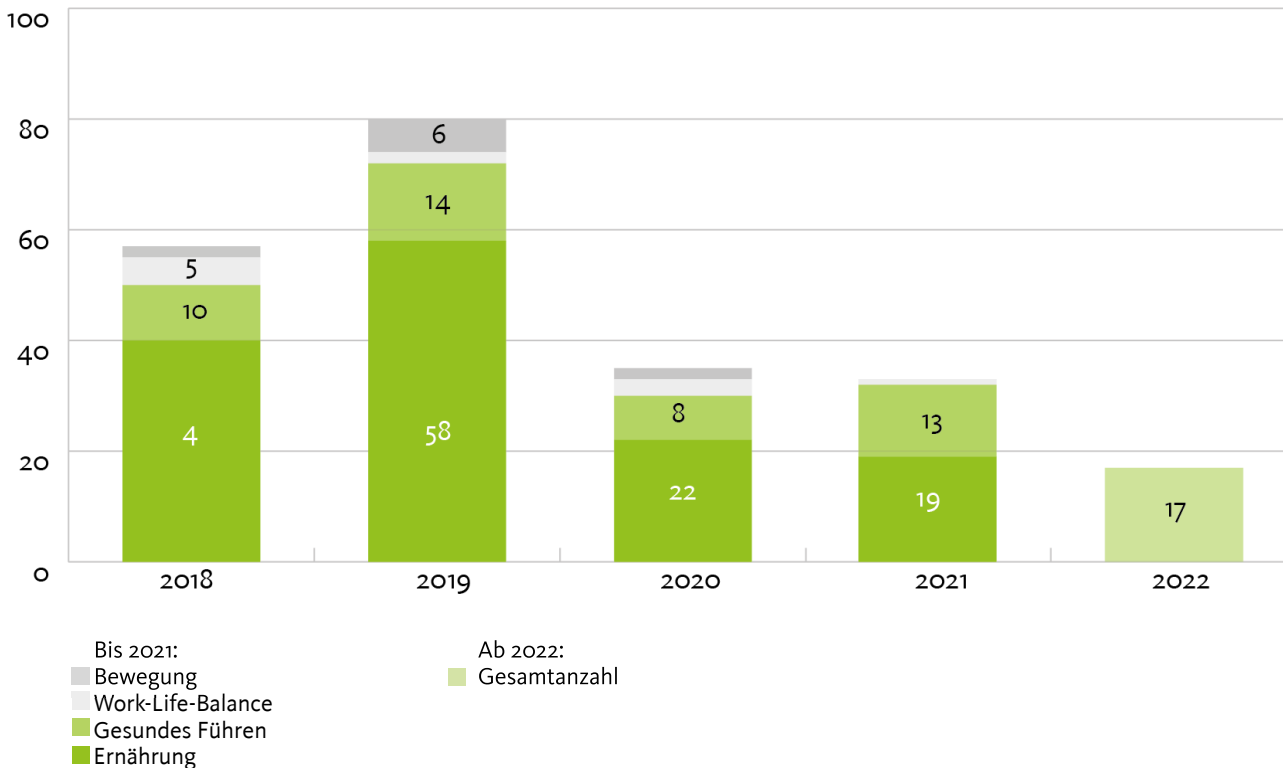
* Zu den Fach- und Pflichtschulungen werden neben den Veranstaltungen zur DV-Sucht und DV-BEM auch die Veranstaltungen für die Suchtbeauftragten und die Gesundheitskoordinator*innen gezählt.

GESUNDHEITSBERATUNGEN

Tab. 7: Anzahl der in Anspruch genommenen persönlichen Gesundheitsberatungen 2018-2022

	2018	2019	2020	2021	2022
Anzahl	57	80	35	33	17

Abb. 14: Entwicklung der Inanspruchnahme (Anzahl) von persönlichen Gesundheitsberatungen nach Handlungsfeldern 2018-2022



3 DEZENTRALE MAßNAHMEN

DEZENTRALE STRUKTUREN UND MAßNAHMEN

Tab. 8: Dezentrale Strukturen 2020 - 2022

	2020	2021	2022
Arbeitskreis Gesundheit (Anzahl von DS mit einem Arbeitskreis (AK) Gesundheit)	25	21	25
Gesundheitskoordinationen (Anzahl der Gesundheitskoordinator*innen verteilt sich auf 31 DS)	40	44	44
Suchtbeauftragte (Anzahl der Suchtbeauftragten verteilt sich auf 29 DS)	30	34	35

Tab. 9: Durchgeführte dezentrale Maßnahmen 2020 - 2022

Orientierung der Maßnahmen			
Verhältnisorientiert: eine verhältnisorientierte Maßnahme zielt darauf ab, Arbeitsbedingungen, -organisation, -inhalte in der Dienststelle gesünder zu gestalten (z.B. Mitarbeitendenbefragung / Gesundheitszirkel/ gesundheitsorientiertes Führen)			
Verhaltensorientiert: eine verhaltensorientierte Maßnahme zielt darauf ab, das Gesundheitsverhalten der Mitarbeitenden und Führungskräfte zu verändern (z.B. durch Gesundheitskurse / Seminare / Vorträge etc.)			
Kennzahlen	2020	2021	2022
Verhaltensorientierte Maßnahmen	29	36	55
Verhältnisorientierte Maßnahmen	34	27	25
Verhaltens- und verhältnisorientierte Maßnahmen	16	10	12
Jahreswirksame Maßnahmen			
Gesamtanzahl	79	73	92

DEZENTRALE MAßNAHMEN

Abb. 15: Darstellung der dezentralen Maßnahmen für das Berichtsjahr 2022

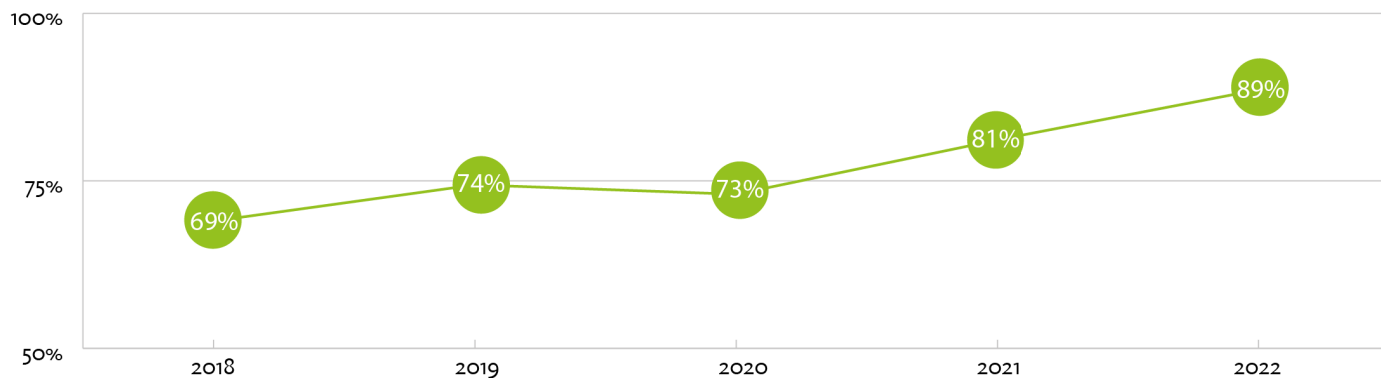
Die Darstellung der dezentralen Maßnahmen bezieht sich auf das jeweilige Berichtsjahr. Die mit „X“ gekennzeichneten Felder markieren eine oder mehrere gesundheitsförderliche Maßnahmen, die die entsprechenden Ziele und Handlungsfelder bedienen. Bei der Zuordnung zu diesen sind Mehrfachnennungen möglich. Eine detaillierte Betrachtung der Maßnahmen finden Sie unter „Maßnahmenübersicht“ im SharePoint (<https://sharepoint.man/ou/11/bgm/SitePages/Homepage.aspx>)

ZIEL	HANDLUNGSFELD									
	Analyse / Bedarfs- erhebung	Bewegung	Ergonomie	Ernährung	Gesunde Führung	Miteinander (z.B. Kom. / Konflikt- bewältigung)	Stressreduktion / Entspannung	Umgang mit Suchtmitteln	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	Vorsorge- maßnahmen
Analyse der spezifischen Belastungen in der Dienststelle	X	X	X		X	X	X		X	X
Bewegungsförderung	X	X	X		X	X	X		X	X
Förderung der eigenen Lebensbalance	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Förderung der Resilienz	X	X	X		X	X	X		X	X
Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Gesundheitsorientierte Führungskultur	X	X	X		X	X	X	X	X	X
Stressreduktion	X	X	X	X	X	X	X		X	X
Verbesserung Qualität der Arbeit	X	X	X		X	X	X		X	X
Sensibilisierung / Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Weiterentwicklung einer gesunden Kom.- und Konfliktkultur	X	X	X	X	X	X	X		X	X

- >mehr als 10 Dienststellen haben Maßnahmen zu diesem Ziel / Handlungsfeld umgesetzt
- 6-10 Dienststellen haben Maßnahmen zu diesem Ziel / Handlungsfeld umgesetzt
- 1-5 Dienststellen haben Maßnahmen zu diesem Ziel / Handlungsfeld umgesetzt

GESUNDHEITSKOORDINATOR*INNEN

Abb. 16: Entwicklung des Anteils der Dienststellen mit einem*einer Gesundheitskoordinator*in oder mehreren Gesundheitskoordinator*innen 2018-2022

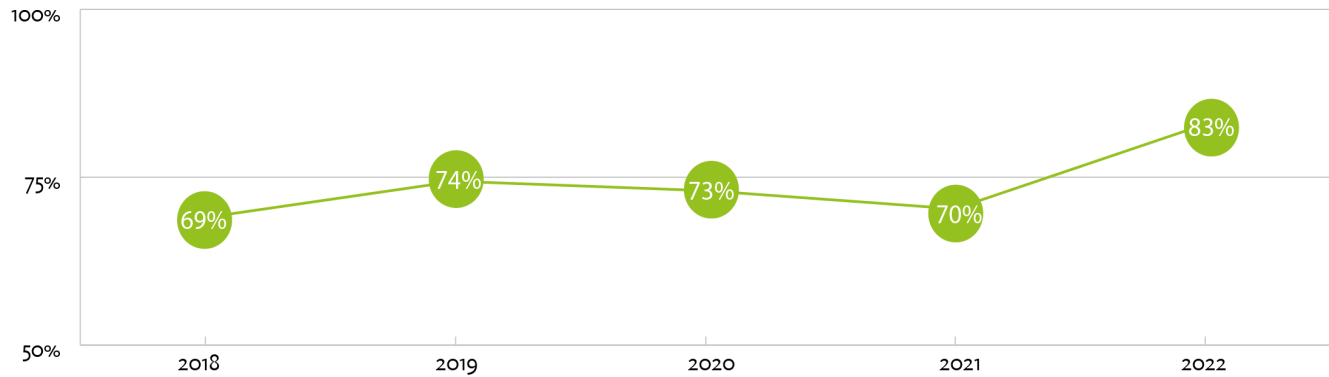


Tab. 10: Entwicklung der Arbeitskreise Gesundheit 2018-2022

	2018	2019	2020	2021	2022
Anzahl der Arbeitskreise Gesundheit	33	25	25	21	25
Anzahl der Arbeitskreise Gesundheit getagt	24	16	14	12	18

SUCHTBEAUFTRAGTE

Abb. 17: Entwicklung des Anteils der Dienststellen mit einer* einem Suchtbeauftragten 2018-2022

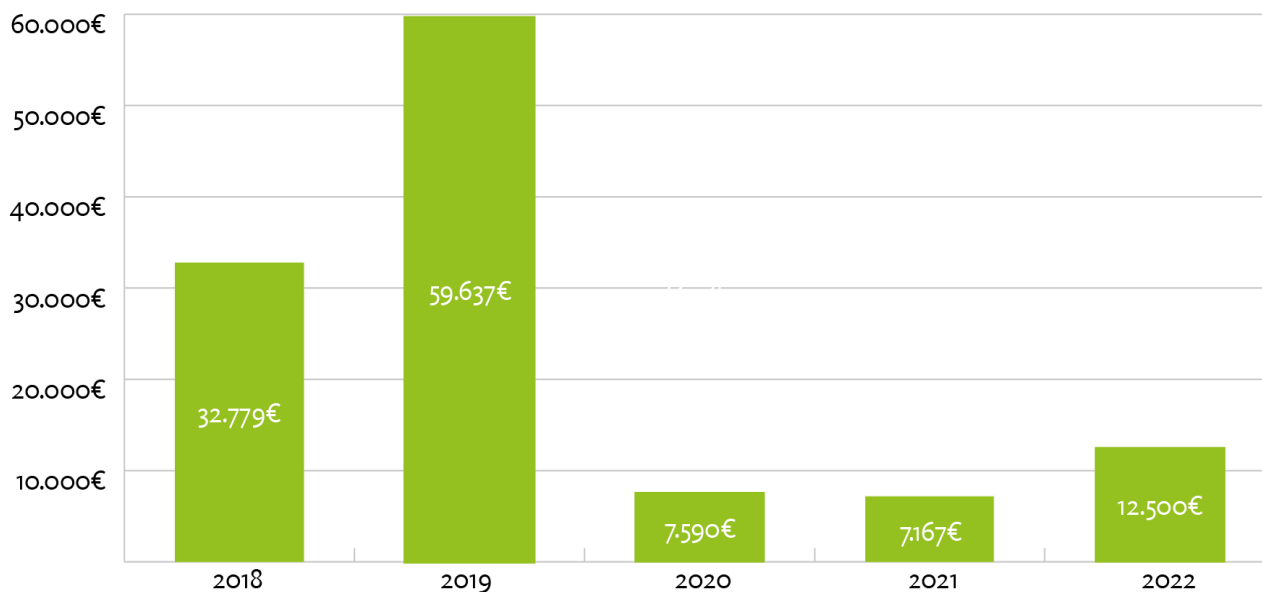


ANSCHUBFINANZIERUNG

Tab. 11: Anzahl der bewilligten Anträge sowie Einordnung der Maßnahmen

	2018	2019	2020	2021	2022
Anzahl der bewilligten Anträge	19	34	7	3	5
Zur weiteren Bearbeitung*	1	1	5	4	3
Verhaltensorientiert**	82%	75%	71%	0%	67%
Verhältnisorientiert***	18%	25%	29%	100%	33%

Abb. 18: Entwicklung der abgerufenen Mittel 2018-2022



* Beinhaltet Anträge zur weiteren Bearbeitung im Folgejahr oder Maßnahmen, die im Antragsjahr nicht umgesetzt wurden

** Verhältnisorientiert = eine verhältnisorientierte Maßnahme zielt darauf ab, Arbeitsbedingungen, -organisation, -inhalte in der Dienststelle gesünder zu gestalten (z.B. Mitarbeiterbefragung / Gesundheitszirkel)

*** Verhaltensorientiert = eine verhaltensorientierte Maßnahme zielt darauf, das Gesundheitsverhalten der Mitarbeitenden und Führungskräfte zu verändern (z.B. durch Gesundheitskurse / Seminare / Vorträge etc.)

Gendering

Um Gleichberechtigung auch sprachlich umzusetzen und alle Geschlechtsidentitäten sichtbar zu machen, verwenden wir entweder geschlechtsneutrale Formulierungen oder den Genderstern (*). Sofern uns dies nicht immer gelingen ist, bitten wir um Entschuldigung.

Redaktion: Betriebliches Gesundheitsmanagement, Stabsteam OE/PE/BGM

E-Mail: 11BGM@mannheim.de

Stand: August 2023

Stadt Mannheim

Fachbereich Organisation und Personal

D7, 2a-4 | 68159 Mannheim