



7. Juni 2023

Schriftliche Anfrage

von Tanja Maag Sturzenegger (AL)
und Judith Boppart (SP)

Arbeitsausfälle wegen psychischer Erkrankungen haben 2022 ein Rekordhoch erreicht.¹ Belastung am Arbeitsplatz gilt als Faktor, die psychische Gesundheit von Arbeitnehmenden massgeblich beeinflusst. Arbeitnehmende, die aus psychischen Gründen krankgeschrieben sind, fallen im Schnitt rund 7 Monate aus. Fast jede zweite IV-Rente ist psychisch bedingt. Psychische Gesundheit ist demzufolge ein Schlüsselfaktor, um Ausfälle durch Krankschreibungen und Fluktuationen gering zu halten.

In diesem Zusammenhang bitten wir den Stadtrat um die Beantwortung der folgenden Fragen:

1. Mit wie vielen Arbeitsausfällen sah sich die Stadt Zürich als Arbeitgeberin 2022 konfrontiert?
 - a) Bitte um Angabe von Anzahl Krankheitstagen 2022 im Verhältnis zu totalen FTE, aufgeschlüsselt nach Dienstabteilungen der einzelnen Departemente.
 - b) Bitte um eine Einschätzung, wie hoch der prozentuale Anteil psychisch bedingter Arbeitsausfälle ist.
2. Psychische Belastung wird nach wie vor stigmatisiert. Was unternimmt die Stadt Zürich als Arbeitgeberin um Stigmatisierung entgegenzuwirken? Gibt es Gefässe für Mitarbeitende, um über psychische Gesundheit / Belastung am Arbeitsplatz zu sprechen? Falls ja, bitte um einen kurzen Beschrieb der Gefässe.
3. Welche Massnahmen zu psychischer Gesundheit wurden aus allfälligen Erkenntnissen der letzten Mitarbeitenden-Befragung von 2022 abgeleitet?
4. Einen hohen Prozentsatz psychisch bedingter Arbeitsunfähigkeit werden durch belastete Beziehungen zwischen Angestellten und Vorgesetzten am Arbeitsplatz selbst ausgelöst. Was unternimmt die Stadt Zürich als Arbeitgeberin für ein gesundes Führungsklima?
5. Wann und wie reagiert die Stadt Zürich als Arbeitgeberin, wenn offensichtlich ein «Führungsproblem» zu hoher Fluktuation führt?
6. Führungspersonen sind Schlüsselpersonen im Erkennen problematischer Situationen ihrer Mitarbeitenden. Wie gewährleistet die Stadt Zürich die Entwicklung entsprechender Kompetenz von Führungspersonen? Bitte um drei konkrete Beispiele.
7. Kenntnisse über psychische Probleme und Interventionsmöglichkeiten sind wichtige Instrumente, um in entsprechenden Situationen zu handeln. Wie gewährleistet die Stadt Zürich die Vermittlung und Evaluation entsprechender Kenntnisse bei Führungspersonen? Bitte um drei konkrete Beispiele.
8. Was für Interventionsmöglichkeiten stehen Führungspersonen zur Verfügung, um problematische Situationen ihrer Mitarbeitenden zu verbessern? Was für Handlungsoptionen stehen Führungspersonen zur Verfügung, wenn sie bei Mitarbeitenden einen psychisch schlechten Gesundheitszustand feststellen?

¹ Gemäss Daten von PK Rück (250'000 Angestellte aus 6000 Unternehmen der CH-Wirtschaft) Zunahme um 20% im Vergleich zum Vorjahr: [Arbeitsausfälle wegen psychischer Erkrankung erreichen Rekord \(nzz.ch\)](https://www.nzz.ch)



9. Welche Fortbildungen aus dem städtischen Angebot zu Themen wie z.B. «Ressourcenmanagement», «Erfolgreicher Umgang mit Stress», etc.² wurden in den letzten drei Jahren von wieviel Mitarbeitenden besucht?
10. Welche Massnahmen werden ergriffen, um psychisch erkrankte Personen wieder in den Arbeitsprozess integrieren zu können? Welche Unterstützungsstellen (Sozialarbeit / Case Management) werden beigezogen?
11. Wie viele Fälle konnten in den letzten drei Jahren gar nicht mehr / teilweise / vollständig in den Arbeitsprozess integriert werden?