

Verband der Organisationen des Personals
der Sozialen Institutionen des Kantons Freiburg
Fédération des organisations du personnel des
institutions sociales fribourgeoises

ADRESSE DES SEKRETARIATS:

Bd de Pérolles 8
Postfach 533
1701 Freiburg
Tel.: 026 309 26 40
Fax: 026 309 26 42
eMail: secretariat@fopis.ch
Internet: www.vopsi.ch

**Kollektivmitglieder: Berufs-
verbände und Gewerkschaft**

AFP/FPV

www.psyfri.ch
Association Fribourgeoise des Psychologues

AVENIRSOCIAL

www.avenirsocial.ch
Section Fribourg

ASTP

Association suisse des thérapeutes de la
psychomotricité. Sections romande
et tessinoise

ATSF

www.atsf.ch
Association des travailleurs
socioprofessionnels fribourgeois

ARLD

www.arld.ch
Association romande des logopédistes
diplômés Section fribourg

GFEP

Groupement fribourgeois des ergo-
thérapeutes et physiothérapeutes

GFMES

Groupement fribourgeois des maîtres de
l'enseignement spécialisé

VPOD-FAB

www.vpod.ch
Verband des Personals öffentlicher Dienste
Region Freiburg

Copyright: www.vopsi.ch
Design: ateliers-gerine.ch/cih
Print: www.fara.ch

**NFA in den sozialen Institutionen:
Trumpf für bessere Leistungen und gute Anstellungsbedin-
gungen?**

Der VOPSI beteiligt sich an den Vorkehrungen des Kantons zur Umsetzung der Neugestaltung des Finanzausgleichs und der Aufgabenteilung zwischen Bund und Kantonen NFA im Bereich der sozialen Institutionen. Für den VOPSI müssen damit die Leistungen für die Nutzerinnen verbessert werden, was auch die Wahrung guter Arbeitsbedingungen für alle bedeutet.

Durch die Massnahmen "NFA EKSD" sollen obligatorische Schulbildung und Sonderpädagogik umorganisiert werden, um möglichst viele Kinder in die Regelschule integrieren zu können. Seit zwei Jahren nimmt eine Vertretung des VOPSI, zusammen mit den Kolleginnen und Kollegen der FEDE, an den zahlreichen Arbeitsausschüssen der EKSD teil, um alle Aspekte der Neuorganisation im Detail zu verfolgen. Die Arbeit der Hauptarbeitgruppe sollte grundsätzlich im Verlauf des Jahres abgeschlossen werden.

Bei "NFA GSD" geht es darum, die kantonale Politik betreffend Erwachsene mit Behinderung zu formulieren (Strategieplan IFEG). Der VOPSI ist an diesen Arbeiten beteiligt, während INFRI ebenfalls stark präsent ist. Manche Aspekte betreffen ganz direkt die Anstellungsbedingungen (Finanzierung der Institutionen, Personaldotierung im Bereich Betreuung, Budget für Weiter- und Fortbildung).

Über die Qualität der Leistungen und der Arbeitsbedingungen im Rahmen der NFA-Arbeiten muss vor dem Sommer eine Bestandesaufnahme erfolgen. Der VOPSI wird informieren.

Für den VOPSI ist klar, dass für die erfolgreiche Erfüllung der neuen Aufgaben des Kantons sowohl die Personaldotierung (in genügender Vollzeitäquivalenz für alle betroffenen Berufe) als auch die finanziellen Mittel (z.B. mindestens 1% der Lohnsumme für Bildung) im Interesse die Nutzerinnen ohne Einschränkung eingesetzt werden müssen.

* * *

NEU!

Der VOPSI bietet den Mitgliedern seiner acht beruflichen und gewerkschaftlichen Verbände eine neue Dienstleistung an. Folgende Unternehmen und Institutionen gewähren den Mitgliedern einen Rabatt (in der Regel 5 %) :

- INTERLUDE SA
- Stiftung Applico
- Stiftung "La Belle Etoile"
- Association St-Camille, Boutiquen Gerino in Marly und Villars-sur-Glâne (10%)
- Buchhandlung Albert le Grand
- Kinos Cinemotion (Bulle, Düdingen, Freiburg, Payerne): Eintritt Fr. 13.-
- «Salon du mieux-vivre» im November: Eintritt Fr. 10.-

Bedingung ist die Vorweisung der (demnächst abgegebenen) Mitgliederkarte VOPSI. Zum Bezug der Karte ist berechtigt, wer Mitglied eines dem VOPSI angeschlossenen Verbands ist.

Wir empfehlen Ihnen, von diesem Angebot zu profitieren, indem sie einem unserer acht beruflichen oder gewerkschaftlichen Verbände beitreten. Je mehr Einzelmitglieder jeder Verband vorweist, desto stärker und effizienter kann der VOPSI Einfluss nehmen. Sie sind also herzlich zum Beitritt eingeladen!

Freiburger PsychologInnen-Verband.

Interview mit Philippe Wandeler



Philippe Wandeler (58) ist Psychologe und Vater von drei erwachsenen Kindern. Er arbeitet zu 50% im Foyer Bonnesfontaines in Freiburg und zu 50% als selbständiger Psychologe. Sein Tätigkeitsfeld sind Jugendliche und Kinder in Schwierigkeiten und ihre Familien. Er ist auch Ausbildner für Psycho-

logInnen in der Psychotherapie-Weiterbildung sowie für andere Fachleute in Ausbildung im psycho-medizinisch-sozialen Bereich (Beratung, Coaching) nach dem personenzentrierten Ansatz. Zudem ist er politisch in der CSP engagiert.

Was ist der FPV-AFP?

Der Freiburger PsychologInnen-Verband umfasst Fachleute, die im Kanton Freiburg in einem breiten Spektrum tätig sind: Schulpsychologie, klinische Psychologie (in psychiatrischen Institutionen), selbständige Psychotherapie, Berufsberatung, Organisationspsychologie... Der Verband selbst ist Mitglied der Föderation Schweizer Psychologinnen und Psychologen FSP, die schweizweit circa 6000 PsychologInnen zählt. Tätigkeitsfeld ist die Berufspolitik auf nationaler Ebene, beispielsweise das Verhältnis zu den Sozialversicherungen oder die Ausbildungsbedingungen, die eidgenössisch geregelt sind.

Was haben PsychologInnen für ein Interesse, Mitglied des FPV zu sein?

Unser Verband bietet Fachleuten aus den verschiedenen Bereichen die Möglichkeit, sich auszutauschen über alle Aspekte ihrer Berufserfahrung. So können verschiedene Erfahrungen aus der Praxis gegenseitig vermittelt werden. Weiter dient der Zusammenschluss auch zur Verteidigung der Rolle der PsychologInnen gegenüber anderen Partnern wie Kanton, Gemeinden (Schulpsychologie) oder spezialisierten Institutionen. Im französischsprachigen Bereich bietet der Verband in Zusammenarbeit mit anderen kantonalen Psychologieverbänden Weiter- und Fortbildungen (Formation des associations romandes et tessinoise des psychologues: www.farp.ch).

Ist der FPV repräsentativ für den Berufsbereich der Psychologie?

Ja, der FPV zählt ungefähr hundert Mitglieder und erfasst damit mehr als 50% der PsychologInnen im Kanton. Der Organisationsgrad ist also recht hoch.

Warum ist es für den FPV wichtig, beim VOPSI organisiert zu sein?

Der FPV war 1978 bei der Gründung des VOPSI sehr engagiert. Als die Notwendigkeit diskutiert wurde, für den Bereich der subventionierten sozialen Institutionen einen Gesamtarbeitsvertrag zu schaffen, war der FPV ebenfalls sehr präsent. Damals nahmen die Arbeitgeber oft eine zwar gutmütige, paternalistische Haltung ein, konnten sich jedoch nicht damit anfreunden, dass die Arbeitsbedingungen mit Arbeitnehmerorganisation ausgehandelt werden sollten. Die damaligen Arbeitgeber waren Pioniere, die sich für die Gründung und Entwicklung der sozialen Institutionen stark engagiert hatten. Folglich waren sie der Meinung, ihre Arbeitsbedingungen seien ungefähr das Bestmögliche. Die Mitarbeitenden sollten ihnen vertrauen, da sie ja ihr Bestes gaben für das Wohl der NutzerInnen und des Personals. Diese Haltung vertrug sich nicht mit der Anerkennung der Personalorganisationen als vollwertige und unabhängige Partner. Und diese Mentalität wollten wir ändern.

Welche Kämpfe wurden in Zusammenarbeit mit dem VOPSI unternommen?

Gegenüber den Arbeitgebern und ihren Vertretern haben wir uns dafür stark gemacht, das Prinzip der partnerschaftlichen und kollektiven Verhandlungen durchzusetzen. Um dieses Ziel zu erreichen, mussten die verschiedenen Berufsverbände zusammenspannen und der FPV hat intensiv in diese Richtung gearbeitet. So wurde die "gemeinsame Kommission" gegründet, aus der dann der VOPSI hervorgegangen ist. Beim ersten Treffen mit dem Verband der Arbeitgeber (Freiburgische Vereinigung der Institutionen für Behinderte und Gefährdete FVIBG) hat dessen Präsident die Vorstellungen der Arbeitgeber präsentiert in der Erwartung, das alles von gewerkschaftlicher Seite gutgeheissen und danach die Einigung mit einem Umtrunk gefeiert würde. Das ist natürlich so nicht eingetroffen, denn die "gemeinsame Kommission" wollte echte Verhandlungen führen (der erste Gesamtarbeitsvertrag kam dann 1981 zustande).

Was sind die nächsten Ziele des FPV?

Allgemein beschäftigt uns der Entwurf für ein Bundesgesetz über die Psychologie intensiv. Auf kantonaler Ebene gilt es, einen Arbeitsrahmen zu wahren, der nicht zu häufiger oder permanenter Arbeitsüberlastung führt. Die Menge der Fälle muss für die einzelnen PsychologInnen auf einen Niveau stabilisiert

werden, das sowohl die Qualität der Arbeit wie auch die Gesundheit der Beschäftigten wahrt – zwei Gesichtspunkte, die natürlich in einem engen Zusammenhang stehen. Weiterbildung spielt eine zentrale Rolle im Beruf. Daher muss auch eine entsprechende Arbeitsentlastung gewährleistet sein, um die Teilnahme an diesen Kursen zu ermöglichen.

Freiburger Sektion des Westschweizer Logopädie-Verbands

Interview mit Sylvie Moine



Sylvie Moine (44) ist Logopädin und arbeitet seit etwas 20 Jahren mit Kindern im "Centre éducatif et pédagogique" (CEP) von Estavayer-Le-Lac im Bereich Hilfsdienste und Sonderpädagogik. Neben ihrer 50%-Anstellung kümmert sie sich um ihre vier eigenen Kinder. Seit 2005 ist sie Präsidentin «de la section fr-

bourgeoise de l'Association Romande des Logopédistes Diplômées" ARLD.

Was ist der Verband ARLD?

ARLD ist eine Westschweizer Organisation mit Sektionen in allen Kantonen, unter anderem auch in Freiburg, wo ich mich engagiere. Mitglieder sind Logopädinnen und Logopäden aus verschiedenen beruflichen Umfeldern: Manche sind im Schuldienst oder in der Sonderpädagogik angestellt, andere sind selbständig erwerbend, wieder andere arbeiten im medizinischen Bereich. Die Freiburger Sektion zählt 82 Mitglieder, davon 56 im Angestelltenverhältnis.

Warum ist es für Logopädinnen und Logopäden wichtig, beim ARLD dabei zu sein?

Mitglieder des ARLD erhalten die Berufszeitung "Langage et pratique" mit qualitativ hochstehenden Artikeln. Auch stehen Westschweizer oder kantonale Weiterbildungsangebote zur Verfügung. Der ARLD setzt sich für die Wahrung der Arbeitsbedingungen und die Qualität der Dienstleistungen ein, beispielsweise im Zusammenhang mit tariflichen Fragen für Selbständige oder im Bereich Gesamtarbeitsvertrag für Angestellte. Der Westschweizer Dachverband hat ein Qualitätskonzept entwickelt und ist immer auf dem neusten Stand. Damit wird eine gemeinsame

Kultur der Logopädie entwickelt.

Ist der ARLD repräsentativ für den Beruf der Logopädie?

Der Verband repräsentiert die selbständigen Logopädinnen und Logopäden in vorbildlicher Weise, denn sie sind allesamt Mitglied. Viele Angestellte im Bereich Logopädie sind ebenfalls bei uns organisiert. In allen Freiburger Institutionen sind wir vertreten. Für das Weiterbestehen unseres Verbands ist es wichtig, dass der Kontakt zur tagtäglichen Berufsrealität erhalten bleibt, und dass neue Logopädinnen und Logopäden beitreten. Im Prinzip vertreten wir alle Arbeitsbereiche des Berufs.

Was hat der ARLD für ein Interesse an der Mitgliedschaft beim VOPSI?

Der ARLD gehört dem VOPSI seit seiner Gründung an. Das ist für uns insofern wichtig, als ein Teil der organisierten Logopädie-Fachleute in den sozialen Institutionen Freiburgs angestellt sind und deren Arbeitsbedingungen verteidigt werden müssen. Zentral ist auch, dass wir uns mit anderen Berufsorganisationen verbünden können, die ähnliche Interessen haben. In einem interprofessionellen Dachverband wie dem VOPSI zeigt der ARLD auch Solidarität gegenüber anderen Berufen, die dort ebenfalls vertreten sind.

Welche Kämpfe wurden mit dem VOPSI in Angriff genommen?

Kürzlich fanden GAV-Verhandlungen mit INFRI statt betreffend das psychopädagogische und therapeutische Personal, zu dem auch die Logopädie-Fachleute zählen. Es fand eine Klärung unserer verschiedenen Tätigkeitsfelder statt. Es konnten sowohl gute Anstellungsbedingungen für die Berufsleute wie auch gute Dienstleistungen für die Nutzerinnen und Nutzer beibehalten werden.

Was sind eure nächsten Ziele als ARLD?

Wichtig ist, dass der Verband bei der Umsetzung der NFA (Neugestaltung des Finanzausgleichs und der Aufgabenteilung zwischen Bund und Kantonen) die Qualität der Dienstleistungen der Logopädinnen und Logopäden in allen Tätigkeitsfeldern aufrechterhalten kann. Unser Angebot an die Nutzerinnen und Nutzer muss Kontinuität garantieren und kohärent sein. Gleichzeitig müssen die Arbeitsbedingungen akzeptabel bleiben und die Wahrung einer starken Berufsidentität ermöglichen. Grundlegend ist, dass das Angebot an Dienstleistungen der Logopädie-Fachleute sowohl im schulischen als auch im sozialen und medizinischen Bereich gewahrt und weiterhin ausreichend finanziert wird.

Erhöhung des Ferienanspruchs für das psychopädagogische und therapeutische Personal

Auf Einladung des VOPSI fand am 9. März um 20 Uhr in Les Buissonnets eine Vollversammlung des psychopädagogischen und therapeutischen Personals statt.

Die Teilnehmenden haben die Entwicklung ihrer Arbeitsbedingungen in den letzten Jahren erörtert und einstimmig beschlossen, unter den Kolleginnen eine Petition mit folgendem Inhalt zu lancieren.

Wir stellen fest:

- Bisher konnte für das psychopädagogische und therapeutische Personal zwischen INFRI und VOPSI keine Einigung erzielt werden betreffend die Anwendung der drei zusätzlichen Ferientage (...).
- 2007 und 2008 wurde aufgezeigt, dass das Personal mit einer jährlichen Arbeitszeit von durchschnittlich 1900 Stunden sämtliche vier Tätigkeitsfelder abdeckt (Behandlungen, Zusammenarbeit mit aussenstehenden Personen und Instanzen, Zusammenarbeit innerhalb des Dienstes, Weiterbildung).
- Heute leiden viele Kolleginnen aufgrund von Arbeitsüberlastung unter massivem Stress, und diese Situation wird sich noch verschärfen, wenn die Arbeitszeitverkürzung nicht proportional auf alle vier Interventionsfelder verteilt wird.

Wir halten fest:

- Die Arbeitszeitverkürzung (3 Tage ab 2009 + 2 Tage im Jahr 2011) darf keine Erhöhung der Arbeitsintensität zur Folge haben.
- Zur Kompensation der Arbeitszeitverkürzung muss eine genügende Personaldotierung (in Vollzeitäquivalenz) gewährleistet sein.
- Es gilt, die Qualität der Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten und die Qualität der Leistungen für die Benutzerinnen zu wahren.

Die Unterzeichneten fordern INFRI auf:

- 1. INFRI muss akzeptieren, dass die Arbeitszeitverkürzung auf alle vier Interventionsfelder proportional verteilt wird, d.h. auch auf die Behandlungen.**
- 2. INFRI soll sich dafür einsetzen, dass der GAV innert kürzester Frist entsprechend angepasst wird.**

Sie erteilen dem VOPSI das Mandat, mit INFRI auf der Grundlage von Punkt 1 und 2 zu verhandeln.

Die Petition wurde von 156 Fachpersonen aus dem psychopädagogischen und therapeutischen Bereich von 12 (der 12 betroffenen) Institutionen unterzeichnet.

Ein Treffen der Vertretungen von INFRI und VOPSI war für den 21. April 2010 vorgesehen. INFRI hat die Sitzung jedoch abgesagt. In der nächsten Nummer informieren wir genauer über die Folgen der Petition und den Stand der Verhandlungen.

DIE FRAGE DES MONATS

Was sind die Besonderheiten bei befristeten Arbeitsverträgen?

Befristete Arbeitsverhältnisse müssen nicht gekündigt werden. Sie enden automatisch zu dem Zeitpunkt, der bei Vertragsabschluss festgelegt wurde.

Grundsätzlich ist bei befristeten Arbeitsverhältnissen keine Probezeit vorgesehen. Es ist jedoch möglich, eine Probezeit zu vereinbaren; diese ist aber nur dann verbindlich, wenn beide Parteien sich im Voraus darüber geeinigt haben. Im Prinzip können die Vertragsparteien einen befristeten Arbeitsvertrag einmalig erneuern. Kettenarbeitsverträge sind hingegen nicht erlaubt, denn sie verhindern die Entstehung von Ansprüchen aufgrund des Dienstalters (beispielsweise betreffend die Dauer des Kündigungsschutzes bei Krankheit oder Unfall). Zur mehrfachen Erneuerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses muss ein objektiver Grund vorliegen (zum Beispiel eine Abfolge von Tätigkeiten, die sich deutlich voneinander unterscheiden). Der Gesamtarbeitsvertrag INFRI-VOPSI legt aber für befristete Arbeitsverträge relativ enge Grenzen fest. Sobald ein befristeter Vertrag erneuert wird, gilt er ipso facto als unbefristeter Vertrag.

Der Mutterschaftsurlaub für eine Mitarbeiterin mit befristetem Arbeitsvertrag geht spätestens mit Beendigung der Vertragsdauer zu Ende. Jedoch behält die Mitarbeiterin in jedem Fall das Recht auf die Mutterschaftsentschädigung des Bundes für die Dauer von 14 Wochen (in der Höhe von 80% des Lohns). Beispiel: Bei einer Geburt am 15. April in einem auf den 30. April befristeten Arbeitsverhältnis erhält die Mitarbeiterin 2 Wochen Mutterschaftsurlaub nach GAV mit 100% Lohnersatz, und nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die verbleibenden 12 Wochen mit 80% Lohnersatz zulasten der Mutterschaftsversicherung des Bundes.