

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: Berufsverbände 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

Berufskodex von Avenir social: Wertvolles Instrument im Sinne der Berufsethik!

Avenir social hat kürzlich einen neuen Berufskodex für die professionelle Soziale Arbeit veröffentlicht. Damit kommt der Verband dem Bedürfnis von Sozialarbeiterinnen, Sozialpädagoginnen, Sozialpädagoginnen im Werkstattbereich nach, die Qualität ihrer Arbeit zu erhalten und weiterzuentwickeln.

Der Kodex ist auch nützlich für die Erarbeitung von Strategien zur kollektiven Verteidigung der Beschäftigten, die sich somit besser gegen Anweisungen und Vorschriften wehren können, welche die Soziale Arbeit vermehrt rein finanziellen Kriterien unterstellen wollen.

Der Berufskodex hält zur Umschreibung der sozialen Arbeit deren dreifaches Mandat fest:

- Hilfe – und Kontrolle – gegenüber Menschen in sozialen Schwierigkeiten oder in Notlagen
- Befriedigen von impliziten oder offen ausgesprochenen Begehren seitens der Begünstigten von Sozialer Arbeit
- Anwendung des eigenen Professionswissens im Einklang mit den Prinzipien der Menschenrechte und der sozialen Gerechtigkeit

„Dieses dritte Mandat steuert Professionelle der Sozialen Arbeit durch mögliche Konflikte zwischen dem ersten und dem zweiten Mandat“, hält der Berufskodex fest.

Gegenüber den Begünstigten gelten in der Tat sozialpolitisch immer mehr Normen, Verfahren und Sanktionen, die schädlich sind für das Wirken der Professionellen der Sozialen Arbeit, welche im direkten Kontakt mit den Nutzerinnen stehen.

Das Bestreben der Sozialarbeiterinnen, ein gewisses Mass an Selbstbestimmung bei der Berufsausübung zu wahren, ist absolut berechtigt. Sozialarbeiterinnen, Erzieherinnen, Sozialpädagoginnen im Werkstattbereich wollen den erlernten Beruf auch wirklich ausüben. Wenn die Arbeitsorganisation aber immer mehr der Verwaltung dienen soll, wenn in erster Linie Kostensenkung angestrebt wird, so schadet das der Qualität der geleisteten Arbeit. In diesem Zusammenhang wird der Berufskodex zu einem praktischen Leitfaden zur Stärkung der horizontalen Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitenden und somit zum Aufbau von kollektiven Verteidigungsstrategien. Gleichzeitig kann der Kodex auch als Orientierung dienen bei der Zusammenarbeit mit Kaderleuten in den Institutionen, die den universellen Grundsätzen und Handlungsmaximen des Berufskodex nachleben. Natürlich dient das Dokument auch als Leitlinie für die Gestaltung der Beziehungen zwischen Sozialarbeiterinnen und Nutzerinnen oder Begünstigten.

Das kürzlich bekannt gegebene Defizit der Schweizer Nationalbank für 2010 und die damit verbundene Infragestellung ihrer Gewinnausschüttung an die Kantone wird vermutlich etliche unter ihnen dazu bringen, das Budget 2012 zu drosseln. Der VOPSI wird sich dafür einsetzen, dass die Sozialausgaben den Erwartungen der Beschäftigten entsprechen, damit diese den realen Bedürfnissen der Bevölkerung weiterhin nachkommen können, insbesondere jener Menschen, die am meisten benachteiligt sind.

Pierre-Yves Oppikofer, Generalsekretär

Neues zur Harmonisierung der Krankentaggeldversicherung

INFRI, VOPSI und Staatsvertreterinnen kamen im November 2010 zusammen, um die Lage betreffend Krankentaggeldversicherung für die unter dem Dach von INFRI vereinten Institutionen zu prüfen. Dies anhand eines vergleichenden Berichts über die Finanzierung einer Krankentaggeldversicherung, erstellt von der Beratungsfirma IES.

Die Teilnehmenden kamen überein, die Bedingungen betreffend Krankentaggeldversicherung zu harmonisieren:

- Alle Institutionen, die dem GAV zwischen INFRI und VOPSI unterstellt sind, sollen ihr Personal künftig bei der gleichen Krankentaggeldversicherung versichern.
- Die Karenzfrist dieser Krankentaggeldversicherung soll 360 Tage betragen.
- Während der Karenzfrist obliegt die Lohnfortzahlung dem Arbeitgeber.
- Der Staat Freiburg willigt ein in die Subventionierung von Löhnen und Vertretungen entsprechend der Regelung, die für sein eigenes Personal gilt.
- Der Versicherungsvertrag für das zweite Jahr der Arbeitsunfähigkeit wird voraussichtlich eine Care-Management-Leistung (individuelle Betreuung der aus Krankheitsgründen arbeitsunfähigen Person) beinhalten, die auch schon im ersten Jahr der Arbeitsunfähigkeit zum Tragen kommen sollte. Ein solches System gibt es beim Staat Freiburg bereits.

Derzeit warten wir auf die Zustimmung des Staatsrats zu diesem Projekt. Der nächste Schritt wird eine öffentliche Ausschreibung sein, damit später das für alle beteiligten Parteien (Staat, INFRI, VOPSI) beste Angebot unter den Krankentaggeldversicherungen ausgewählt werden kann, unter anderem natürlich betreffend Prämienhöhe. Ziel des VOPSI ist, dass das neue System per 1. Januar 2012 in Kraft tritt. Weitere Informationen werden folgen.

Treuekarte 2011

(Nur für Mitglieder der dem VOPSI angegliederten Verbände)

Die Treuekarten 2011 sind im Druck.

Hinzugekommen sind zwei neue Partnerschaften: **Duplirex-Duplimob** und **Ecoperl**. Genauer wird im Verlauf des Monats auf unserer Website zu erfahren sein.

Ein Grund mehr, den VOPSI-Mitgliedsverbänden beizutreten!

Anmerkung: In dieser Nummer wurden alle (Berufs-) Bezeichnungen, die sowohl auf Frauen wie auf Männer zutreffen, in der weiblichen Form geschrieben. In der nächsten Nummer werden wir umgekehrt verfahren.

DIE FRAGE DES MONATS

Wie steht es um den Datenschutz für Angestellte?

Das Bundesgesetz über den Datenschutz (DSG) bezeichnet für das Sammeln und Nutzen von Daten über Beschäftigte enge Grenzen. Der Arbeitgeber *“darf Daten über den Arbeitnehmer nur bearbeiten, soweit sie dessen Eignung für das Arbeitsverhältnis betreffen oder zur Durchführung des Arbeitsvertrages erforderlich sind”* (Art. 328b OR). Hierbei geht es um Diplome, frühere Arbeitszeugnisse, Daten über Alter, Wohnort, Zivilstand, AHV-Nummer, Post- oder Bankkontonummer. Hinzu kommen je nachdem Informationen wie ärztliche Arbeitsunfähigkeitszeugnisse, Leistungsbeurteilungen, Nachweise über Weiterbildungen sowie den mit den Beschäftigten geführten Briefwechsel. Der Arbeitgeber muss die Informationen, die er über seine Angestellten besitzt, nach Treu und Glauben behandeln (es dürfen keine Informationen ohne Wissen der Beschäftigten oder gegen ihren Willen erhoben werden). Weiter muss er die Verhältnismässigkeit wahren (nur solche Informationen sammeln, die für die Ausführung der Arbeit wirklich nötig sind und nicht etwa Informationen über eine einzelne Person für alle sichtbar aushängen). Auch die Qualität der Daten muss garantiert sein (die festgehaltenen Informationen müssen der Wahrheit entsprechen).

Es ist dem Arbeitgeber untersagt, Daten über die Beschäftigten zu sammeln, die zur Durchführung des Arbeitsvertrages nicht nötig sind. Dies gilt insbesondere für sogenannte sensible Daten (religiöse, philosophische, politische oder gewerkschaftliche Meinungen oder Aktivitäten, gesundheitlicher Zustand, Intimsphäre oder ethnische Zugehörigkeit, Massnahmen betreffend Sozialhilfe, Betreibungen, strafrechtliche oder administrative Sanktionen). Ausgenommen von dieser Regelung sind Daten, die für die Berufsausübung benötigt werden (z.B. Vorweisen eines Strafregisterauszugs bei der Anstellung als Sozialpädagogin).

Die Beschäftigten haben das Recht, ihr persönliches Dossier einzusehen. Sie können jederzeit beim Arbeitgeber vorsprechen und Einsicht sowie Korrektur von fehlerhaften Informationen verlangen. Auch dürfen sie eine kostenlose Kopie der Dokumente fordern. Verweigert der Arbeitgeber die Einsicht in das Dossier sowie die Korrektur oder Löschung von unrichtigen Daten, so können die Beschäftigten gerichtlich die Einsicht einfordern und gegebenenfalls die nötigen Korrekturen veranlassen.

Der Arbeitgeber darf Daten über sein Personal nicht an Dritte weiterleiten, insbesondere nicht an potentielle künftige Arbeitgeber, ausser die Beschäftigten haben sich ausdrücklich mit einem solchen Vorgehen einverstanden erklärt.