



## Umfragebericht Wohlbefinden bei der Arbeit

Der Bericht über die zwischen 1. November und 10. Dezember 2021 durchgeführte Umfrage zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz wurde der Generalversammlung am 13. September vorgelegt. Er wurde auch dem INFRI und den Leitungen der sozialen Einrichtungen zur Kenntnis gebracht. Daraus geht hervor, dass das Personal zwar von seinem Einsatz gegenüber den Leistungsempfängenden überzeugt ist, sich aber auch gestresst und manchmal erschöpft fühlt. In dieser Ausgabe präsentieren wir einige Highlights aus der Umfrage. Der Abschlussbericht ist online abrufbar.

Nahezu neun von zehn der 544 Befragten (87%) gaben an, dass sie mit ihrer Arbeit teilweise oder vollständig zufrieden sind. Sie sind sich der Relevanz ihrer Tätigkeit durchaus bewusst. Im Allgemeinen sind die im GAV festgelegten Rahmenbedingungen für die Arbeit zufriedenstellend. Sie werden aber nicht einheitlich umgesetzt.

Eine\*r von zehn Befragten hat kein Pflichtenheft. Bei etwas weniger als der Hälfte der Befragten, bei denen ein solches vorliegt, werden darin die Aufgaben und Verantwortlichkeiten nicht ausreichend definiert.

Ein weiterer Punkt im GAV, der nicht unbedingt umgesetzt wird, ist das jährliche Qualifikationsgespräch. **Zwar erwähnen die Befragten, dass die Rückmeldungen innerhalb der Teams im Allgemeinen gut funktionieren. Ihnen fehlt aber eine Beurteilung durch die Vorgesetzten.** Diese formellen Gespräche seien eine Form der Anerkennung, die in der Arbeit fehle, heisst es im Bericht. Demnach geben nur sechs von zehn Personen an, dass es bei ihnen ein Jahresgespräch gibt.

## «Die Hälfte der Befragten finden, dass es zu wenig Personal gibt, um die institutionellen Ziele zu erreichen»

Eine Frage bezog sich auf die zur Erfüllung des Auftrags der Institution bereitgestellten Mittel. Die Hälfte der Befragten finden, dass es zu wenig Personal gibt, um die institutionellen Ziele zu erreichen. In einigen Einrichtungen werden im Übrigen Praktikanten und Auszubildende zum Personalstand gerechnet. Beunruhigt sind die Befragten bezüglich Vertretungen, die nicht immer gewährleistet, manchmal nicht eingeplant oder zu häufig in Anspruch genommen werden, worunter die Betreuung der Leistungsempfangenden leidet. Ganz zu schweigen von Müdigkeit und Stress, den diese Vertretungen für die Angestellten mit sich bringen.

**Die Arbeit in den Einrichtungen wird immer komplexer. Die Befragten betonten, dass der Verwaltungsaufwand zunimmt und sie das von der den Leistungsbeziehenden direkt zugute-kommenden Arbeit zu sehr entfernt, sodass einige ihre Berufswahl infrage stellen.**

Mehr als neun von zehn Befragten sind der Ansicht, dass ihre Arbeit anspruchsvoll ist, sei es aufgrund der geforderten Kenntnisse, der Organisation oder der Menge der zu bewältigenden Aufgaben. Als Beispiel werden auch die Anforderungen an die Beziehungen, die Koordination und die Zusammenarbeit mit den Leistungsbeziehenden und den Akteuren des Netzwerks angeführt. Die Vielfalt der zu übernehmenden Rollen stellt ebenfalls einen Stressfaktor dar. Dennoch sind mehr als neun von zehn Befragten der Meinung, dass sie den Anforderungen gewachsen sind. Sechs von zehn Befragten betonen, dass die Anforderungen im Lauf der Jahre gestiegen sind. Der Bericht stellt fest, dass es **einen Zusammenhang zwischen dem Gefühl von Erschöpfung und gestiegenen Arbeitsanforderungen gibt**, der laut Antworten auf die komplexere Situation der Leistungsbeziehenden und eine grössere (insbesondere soziale und psychische) Verletzlichkeit zurückzuführen ist. Die Zahl der Menschen mit psychischen Problemen ist nach Angaben der Befragten gestiegen. Weitere Punkte sind die Verfahren und Anforderungen in Bezug auf Administration, Informatik und die Rechtslage.

Ziel der Umfrage war für den VOPSI, eine Bestandsaufnahme des Wohlbefindens der Angestellten in den dem GAV unterstellten Einrichtungen zu erhalten. So viel sei gesagt: **Das Bild, das dieser Bericht vermittelt, ist vielschichtig** – vom Gefühl von Sinnhaftigkeit der eigenen Tätigkeit durch die Angestellten bis zu belastenderen «Nebenumständen», insbesondere in Bezug auf administrative Aufgaben. Die Frage ist auch, inwieweit Covid die Ergebnisse beeinflusst hat, da zu dem Zeitpunkt, als der Fragebogen in Umlauf war, die mit der Gesundheitssituation verbundenen Einschränkungen noch weitgehend galten. Insbesondere die Frage der Vertretung von Kolleg\*innen könnte in diesem besonderen Kontext stehen. Nach Rücksprache mit der HETS-FR wäre es sinnvoll, in einem Zeithorizont von fünf bis zehn Jahren erneut eine solche Umfrage durchzuführen. Kurzfristig wird der Strategische Ausschuss entscheiden müssen, wie er mit der Umfrage weiter verfahren will.





## Ein neuer Präsident ...

Die Generalversammlung vom 13. September ernannte Olivier Buro einstimmig zum VOPSI-Präsidenten. Dieser Ernennung ging ein Nominierungsprozess voraus, der die Gremien in der ersten Hälfte des Jahres 2022 beschäftigt hatte. Der 51-jährige Olivier Buro hatte das Amt des Präsidenten seit dem 1. Januar dieses Jahres ad interim inne. Er verfügt über zwei EFZ als Koch und Diätkoch und ist zudem «diplomierter sozialpädagogischer Werkstattleiter HF». Zurzeit arbeitet er im CFPS in Seedorf. Er verfügt auch über ein CAS als Ausbilder in beruflicher Praxis HF (Sozialbereich). Olivier Buro hat zuvor in La Fara und St-Louis gearbeitet. Wir wünschen Olivier viel Freude in seiner neuen Funktion.

## Ein neues Layout ...

Nach mehr als einem Jahrzehnt mit demselben Erscheinungsbild hat das Atelier Bureautique et Multimédias (BMP) des Foyer et ateliers des Préalpes, das das VOP-

SI-Info layoutet, eine neue Gestaltung für die Publikation vorgeschlagen. Das vorliegende Format soll moderner und lese-freundlicher sein. Wir freuen uns auf die weitere Zusammenarbeit mit dem BMP bei der schriftlichen Darstellung unserer Inhalte. Vielen Dank an Pascale, Julien und Adrien für ihre Ideen bei der Entwicklung des neuen Layouts!

## Änderungen der VOPSI-Statuten ...

Die 2019 verabschiedeten VOPSI-Statuten wurden überarbeitet, um die Rollen der Gremien zu klären. Insbesondere ging es darum, der strategischen Leitung entsprechende strategische Kompetenzen zu geben und der Geschäftsleitung die Aufgabe zu überlassen, die strategischen Entscheidungen umzusetzen. **Es scheint in der Tat sinnvoller, wenn alle Verbände zusammen die Richtung vorgeben, die sie verfolgen wollen,** und die Geschäftsleitung dann an deren konkreter Umsetzung arbeitet. Mit besser definierten Rollen kann der VOPSI sein Engagement für die Mitgliedsverbände und das Personal der Institutionen fortsetzen!

## Und Neuerungen im GAV

Am 1. Juli dieses Jahres trat ein neuer GAV in Kraft. Hinzugefügt wurde durch einen neuen Art. 4.9 die automatische Auflösung des Arbeitsvertrags ab Erreichung des AHV-Alters. Ein neuer Art. 5.18 sieht vor, dass dem Personal Prämien für aussergewöhnliche Leistungen gezahlt werden können; das System soll demjenigen ähneln, das der Staat für sein Personal vorsieht. Für Kurzurlaube wurde präzisiert, dass sie auf das Kalenderjahr angerechnet werden (Art. 20.2 Bst. a Ziff. 8 und 9). Auch der Vaterschaftsurlaub wurde ergänzt (Art. 22.13). Die Bestimmungen zur Erwerbsausfallversicherung wurden dahingehend präzisiert, dass die Auszahlung von Entschädigungen während 730 Tagen unter der Voraussetzung erfolgen kann, dass der Erwerbsausfallversicherer diese Entschädigungen auch tatsächlich an den Arbeitgeber auszahlt (Art. 26.1). Zudem wurde der Arbeitnehmer\*innenanteil an der Prämienlast für die Erwerbsausfallversicherung auf 50 % festgelegt (Art. 26.2). In Anhang 6 wurde die Regel eines freien Sonntags

pro Monat verankert. Was die Kürzung des Urlaubs bei längerer Abwesenheit wegen Krankheit betrifft, wurde die vom Staat festgelegte Regel übernommen; die Berechnung der Kürzung erfolgt auf der Grundlage des Kalenderjahres. Dasselbe gilt für die Urlaubskürzung bei unbezahltem Urlaub.

## **Frage des Monats: Was sind die Voraussetzungen für die AHV-Überbrückungsleistungen?**

Die AHV-Brücke ermöglicht dem Personal, bei einer vorzeitigen Pensionierung einen Betrag in Höhe von 90% einer AHV-Rente zu erhalten. Unter welchen Bedingungen kann man eine solche Brücke in Anspruch nehmen?

- Erreichung des Alters von 60 Jahren; es ist möglich, ab 58 Jahren davon zu profitieren, aber mit einer erheblichen Leistungskürzung;
- Mindestens 13 Jahre Arbeit beim Staat oder einer vom Staat Freiburg subventionierten Institution. Alle Jahre, in denen dieses Kriterium erfüllt wird, werden anerkannt, es sei denn, es gab eine Unterbrechung der Tätigkeit von mehr als zehn Jahren.
- Die Person, die von der AHV-Überbrückung profitieren möchte, hat zur vollen Zufriedenheit des Arbeitgebers gearbeitet;
- Der Antrag muss drei Monate vor dem Ende der Tätigkeit gestellt werden.

Es ist der Arbeitgeber, der den Antrag zur Finanzierung der AHV-Überbrückung an den Staat stellt. Zu beachten ist, dass während der Überbrückungszeit weiterhin AHV-Beiträge bezahlt werden müssen.

**Verband des Organisations  
des Personals des Sozialen  
Institutionen des Kantons Freiburg  
Fédération des Organisation  
du personnel des institutions  
sociales fribourgeoise.**

### **Adresse de Sekretariats:**

Bd de Pérolles 8  
Postfach  
1701 Freiburg  
026 309 26 40  
secretariat@fopis.ch  
www.vopsi.ch

---

### **Kollektivmitglieder: Berufsverbände und Gewerkschaft**

**AFP/FPV**  
www.psy-fri.ch  
Freiburger PsychologInnen-Verband

**AVENIR SOCIAL**  
www.avenirsocial.ch  
Sektion Freiburg

**PSYCHOMOTORIK SCHWEIZ**  
www.psychomotorik-schweiz.ch  
Verband der Psychomotoriktherapeu-  
tinnen und -therapeuten

**ATSF**  
atsf.ch@gmail.com  
Association des travailleurs  
socioprofessionnels fribourgeois.

**ARLD**  
www.arld.ch  
Association romande des logopédistes  
diplômés Sektion Freiburg

**GFEP**  
Groupement fribourgeois des  
ergothérapeutes et physiothérapeutes.

**GFMES**  
www.gfmes.ch  
Groupement fribourgeois des maîtres de  
l'enseignement spécialisé

**VPOD**  
www.ssp-fribourg.ch  
Verband des Personals öffentlicher  
Dienste Region Freiburg

**Copyright: [www.vopsi.ch](http://www.vopsi.ch)**

**Design & Print: [bmp-services.ch](http://bmp-services.ch)**